

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**“PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ECONOMISTA

TESISTAS : MORA MARTELL, Gerardo

ORTIZ CHUJUTALLI, Andre Rodrigo

RIVEROS GARAY, Katherine Pricila

ASESORA : Mg. LOURDES CÉSPEDES AGUIRRE

**HUÁNUCO – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes a pesar de las duras circunstancias que atraviesa el mundo, se mantienen incondicionales a nosotros, brindándonos el respaldo que necesitamos para continuar con las metas que tenemos trazadas en la vida.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a nuestros asesores y jurados, quienes, pese a las dificultades, han sabido darse el tiempo, adaptarse y mostrar compromiso con la facultad para que el desarrollo de actividades se pudiese dar con normalidad. Les estaremos agradecidos hoy más que nunca por su entrega y profesionalismo.

RESUMEN

La presente investigación de estudio, se realizó con el objetivo: Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019. Materiales y Métodos: El estudio fue de nivel descriptivo, de tipo básica y con un diseño de investigación correlacional; la muestra estuvo representada por 30 profesionales economistas que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco; Para la recolección de datos como instrumento se desarrollo 2 cuestionarios para evaluar el perfil profesional y la satisfacción laboral.

De esta manera se obtuvo el siguiente resultado: Existe significativa relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que la labora en la UNHEVAL- Huánuco. Con una contrastación de ($\chi^2_{c} = 0.05 < \chi^2 = 0.6849$). Llegando a la conclusión general: Un porcentaje promedio de 93.3% de profesionales economistas de la muestra estudiada fundamentaron presentar un nivel alto sobre el perfil profesional, en la relación del 93.4% que indicaron tener o estar muy satisfechos con la labor que realizan en la universidad estudiada.

Palabra clave: Perfil Profesional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present study investigation was carried out with the objective: -determine the relationship between the professional profile and the job satisfaction of the economist who works at UNHEVAL-Huánuco, 2019. Materials and Methods. The study was descriptive, basic, and with a correlational research design; The sample was represented by 30 professional economists who work at the Hermilio Valdizán National University - Huánuco; To collect data as an instrument, 2 questionnaires were developed to assess professional profile and job satisfaction.

In this way, the following result was obtained: There is a significant relationship between the professional profile and the job satisfaction of the economist who works at UNHEVAL-Huánuco. With a contrast of ($\chi^2 c = 0.05 < \chi^2 = 0.6849$). Reaching the general conclusion: An average percentage of 93.3% of professional economists in the sample studied, based on presenting a high level of professional profile, in relation to 93.4% who indicated that they have or are very satisfied with the work they do at the university. studied.

Key word: Professional Profile, Job Satisfaction.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema..... | 2 |
| 1.1 Antecedentes y Fundamentación del Problema..... | 2 |
| 1.2 Formulación del problema de Investigación..... | 5 |
| 1.2.1 Problema General..... | 5 |
| 1.2.2 Problemas Específicos..... | 5 |
| 1.3 Objetivos de la investigación..... | 5 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 5 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos..... | 5 |
| 1.4 Justificación e importancia de la investigación..... | 6 |
| CAPITULO II Marco Teórico..... | 8 |
| 2.1 Revisión de estudios realizados..... | 8 |
| 2.1.1 A Nivel Internacional..... | 8 |
| 2.1.2 A Nivel Nacional..... | 9 |
| 2.1.3 A Nivel Local..... | 12 |
| 2.2 Hipótesis, Variables E Indicadores Operacionales..... | 32 |
| 2.2.1 Hipótesis General..... | 32 |
| 2.2.2 Hipótesis Específicos..... | 32 |
| 2.2.3 Sistema de variables - dimensiones e indicadores..... | 32 |
| CAPITULO III Marco Metodológico..... | 34 |
| 3.1 Nivel y tipo de investigación..... | 34 |
| 3.2 Población y Muestra..... | 35 |
| 3.3 Técnicas De Recolección y Tratamiento De Datos..... | 36 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS..... | 38 |
| 4.1 4.1 Análisis Descriptivo..... | 38 |
| 4.2 Análisis Inferencial..... | 52 |
| CAPÍTULO V Discusión de Resultados..... | 55 |
| CONCLUSIONES..... | 58 |
| RECOMENDACIONES..... | 59 |

| | |
|--------------------|----|
| BIBLIOGRAFIA | 60 |
| ANEXOS | 62 |

INTRODUCCIÓN

Parte de nuestra formación como economistas es tratar de entender lo que hay detrás de la toma de decisiones, que es lo que impulsa a las personas a desarrollarse profesionalmente en un ámbito en particular y que tan satisfechos se sienten con esa elección.

En esta tesis en particular, trataremos de abordar este tema relacionando dos variables las cuales vendrán a ser el pilar y fuente de desarrollo de esta investigación. En primer lugar, el perfil profesional con el cual somos forjados dentro de la facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a nivel de pregrado y como segunda variable, la satisfacción laboral dentro de una escala medible con instrumentos ya validados.

Para el desarrollo de la investigación nos valimos de encuestas como medio de recopilación de información dentro de la ciudad universitaria, ya que esta fue nuestra área de estudio centrándonos únicamente en los economistas que desempeñaban actividades laborales en el rubro administrativo de la UNHEVAL.

“Lo que queremos saber es si el perfil profesional con el cual se nos forja, cumple nuestras expectativas dentro del ámbito laboral profesional”. Bajo esta premisa surgió la idea del desarrollo de esta investigación, y esperamos que este mismo de inicio a investigaciones más detalladas en un futuro.

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes y Fundamentación del Problema

El perfil profesional es la descripción de las características pretendidas por el empleador. De acuerdo con esto, esas características deben reflejar las exigencias del mercado ocupacional en economía, en términos de requisitos que definen las habilidades, destrezas, los rasgos de personalidad, la conformación física y el nivel de educación inherente al desempeño profesional. En este caso, se considera que el perfil profesional debe prever las condiciones aceptables de inserción al mercado laboral, determinado por las capacidades que debe poseer el egresado de la carrera en Economía como producto de su formación profesional en la universidad. Llanos, (2008).

El perfil profesional o perfil del egresado determina las competencias que requiere el futuro profesional de Economía para solventar de manera adecuada y oportuna los problemas y necesidades del entorno para cumplir con el encargo que la sociedad ha otorgado a las instituciones universitarias formar integralmente al talento humano requerido para satisfacer las múltiples necesidades sociales. Definición que está orientada a dar al perfil profesional un mayor énfasis de servicio a la sociedad, formar de manera integral profesionales comprometidos con su país. Zambrano (2007).

En un documento de trabajo sobre construcción de un perfil profesional de la Universidad de Talca, consideran el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificada apropiadamente permiten que alguien sea reconocido por la sociedad pudiéndosele encomendar tareas para las que se supone capacitado y competente. Así también, refiriéndose a la inserción de los egresados al mercado laboral,

mencionan que un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores, proporciona información valiosa al mercado laboral.

Así mismo, los autores consideran Que, "Desde un proceso reflexivo y dialogante, al interior de las unidades académicas, el perfil profesional se elabora teniendo la información relevante que viene del mundo exterior, tanto en el contexto internacional como en el nacional los concepto de perfil profesional estén ligados al contexto del mundo del trabajo en una época y sociedad dada a la organización del trabajo, los grados de autonomía del ejercicio profesional y las relaciones entre profesionales que tienen un núcleo Común. Existe también un núcleo de competencias genéricas para poder estar al día respecto del rápido cambio social y tecnológico de nuestra era, las que conforman las competencias profesionales en Economía ", Hawes y Corvalán, (2005).

La satisfacción Laboral es un tema que cuenta con un amplio interés y es una de las variables de estudio más frecuentes en investigaciones relativas a los fenómenos relacionados con las teorías organizativas y los diseños de puestos de trabajo. Alarco, (2010).

El modelo tradicional de satisfacción laboral se centra en las percepciones que un profesional de la carrera en Economía tiene respecto a su trabajo. Sin embargo, lo que produce satisfacción o insatisfacción laboral no depende de la naturaleza del trabajo, pero sí de las expectativas que se cree que el trabajo puede proporcionar. En contraste con la visión tradicional, Herzberg y Mausner formularon la teoría de dos factores relacionados con la satisfacción laboral y postularon que la satisfacción y la insatisfacción estaban separados y algunas veces eran fenómenos no relacionados. Los factores intrínsecos, llamados factores higiénicos, estaban basados en los factores que producen insatisfacción en el trabajo e incluían las políticas institucionales, la administración, la supervisión, el

salario, las relaciones interpersonales y las Condiciones de trabajo. La teoría de higiene y motivación de Herzberg y Maslow ha prevalecido en los estudios de satisfacción de la naturaleza del trabajo y ha conformado las bases del desarrollo de la valoración de dicha satisfacción laboral. De este modo, la satisfacción en el trabajo es una orientación afectiva que un empleado tiene hacia su trabajo. Beard, (2002).

En la actualidad también se considera que la satisfacción de los profesionales Economista está relacionado con las condiciones de trabajo, las relaciones que comparte el puesto, el propio puesto, el reconocimiento, la remuneración, el autodesarrollo y la promoción, el nivel de responsabilidad y seguridad, así como el estilo de liderazgo y las Políticas y protocolos organizativos. Balaguer, et al (2008).

1.2 Formulación del problema de Investigación

1.2.1 Problema General

- ¿Qué relación existe entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿De qué manera se relaciona el perfil profesional y la satisfacción laboral progresiva del economista que labora en UNHEVAL-Huánuco, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona el perfil profesional y la satisfacción laboral estandarizada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019?
- ¿De qué manera se relaciona el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral progresiva del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.
- Identificar la relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral estandarizada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.
- Identificar la relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación

- El estudio se justifica teóricamente, porque el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permiten ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades - ocupacionales y sociales del profesional economista dependen del contexto en donde se practiquen orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil Profesional.
- La investigación prácticamente se justifica porque, la necesidad de estudiar a los recursos humanos en su medio o entorno de trabajo es como cualquier variación en el conjunto integrado por el profesional economista, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás. Sin embargo, el lugar de trabajo de los economistas en estudio, no parece ser una fuente que genere satisfacción laboral.
- El estudio se justifica metodológicamente porque, se utilizará instrumentos que proporcionen para la orientación, capacitación, enseñanza, aprendizaje de acuerdo al comportamiento del perfil profesional frente a la satisfacción laboral de los profesionales economistas; de esta manera mejorar la calidad profesional.

Limitaciones

No existe limitaciones de importancia para el desarrollo de nuestra investigación de estudio, pues se trata de un estudio autofinanciado que no implica el uso de grandes recursos. Por tanto, tendremos limitaciones sobre antecedentes directos en relación al problema planteado.

CAPITULO II

Marco Teórico

1.5 Revisión de estudios realizados

1.5.1 A Nivel Internacional

Ríos A, (2014) en su estudio de investigación titulado: Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del Área Administrativa de Empresa Eléctrica Municipal-Guatemala. Dicho estudio Concluye: En general la satisfacción laboral como el clima organizacional se encuentra en niveles apropiados, pues la mayoría afirma estar satisfecho y con un nivel de clima buena, de esta manera existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal evaluado, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva.

Amedo y Castillo, (2010) en su tesis titulada: Nivel de satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la UDO (IPSPUDO), Cumaná, Estado Sucre, Venezuela. Obteniendo como resultado que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima. De esta manera Concluye: el factor retribución económica, seguridad y estabilidad que ofrece la organización, el reconocimiento por parte de los demás y con las posibilidades de desarrollo personal en el trabajo mismos están generando insatisfacción entre los empleados, mientras que las condiciones físicas del entorno de trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo, el factor apoyo y respeto a los superiores está generando en los empleados satisfacción. Por lo anterior recomendó tomar en cuenta los ajustes salariales, los índices del costo de la vida, para mantener los salarios a un nivel que permita la satisfacción de las necesidades del

empleado y de su grupo familiar, con el propósito de evitar la sensación de desigualdad que es percibida por los empleados.

1.5.2 A Nivel Nacional

Geraldo, (2013) en su estudio de investigación titulado: "Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014", afirma que el perfil profesional se relaciona significativamente con la satisfacción con la profesión elegida, en alumnos matriculados en el Programa de Estudios Básicos de la Universidad Ricardo Palma. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.268$, con una $p=0.000$ ($p < .01$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se debe aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, es posible afirmar que existe una relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la carrera elegida. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud muy baja. Al describir el perfil profesional en alumnos matriculados en el Programa de Estudios Básicos (PEB) de la Universidad Ricardo Palma 2013-0, se puede observar que el 54.5% de la muestra opina que está de acuerdo con el perfil profesional y el 36,8% opina que está muy de acuerdo con el perfil profesional, esto implica que el 91.3% de la muestra percibe el cumplimiento de la divulgación de los perfiles profesionales en la universidad, lo que indica que existe coherencia entre la misión de la facultad de formular de manera clara y precisa perfiles profesionales de cada carrera profesional. Así mismo, esta investigación tuvo como población 1352 unidades de análisis, y al realizar el muestreo se obtuvo 299 unidades de análisis para el estudio.

Granados (2013), en un estudio sobre competencias laborales y formación de profesionales en turismo, afirma que ha sido de tipo descriptivo (Bernal et al., 2000), Método: Expostfacto (Kerlinger 1982:268-278), Diseño: Co-relacional; (Tuckman,

1978). La muestra ha estado conformada por 96 estudiantes del X semestre de la Escuela Académico Profesional de Administración de Turismo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), del Semestre 2013 II siendo esta No Probabilística Intencionada. Para el recojo de datos, se aplicaron dos cuestionarios tipo Escala de lickert, uno sobre desarrollo de competencias laborales y el otro sobre formación profesional en turismo en la UNMSM. Como resultados se ha encontrado que, para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en turismo.

Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

López (2012) concluye en su trabajo de investigación que el 77% de egresados la empleabilidad es muy baja. Las posibilidades de que el egresado y recién graduado consiga empleo es escasa debido al desinterés en capacitarse continuamente. El mundo globalizado en el que se vive exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando. Un obstáculo para la inserción laboral es la falta del título profesional. La formación del egresado no tiene relación con la demanda laboral, porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mundo laboral en la práctica.

Sichi (2010), con una población de estudiantes del V y VII ciclo de la Escuela Académica Profesional de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de 216 y por muestreo aleatorio y proporcional al tamaño realizó el estudio con una muestra de 176 estudiantes. Para probar la hipótesis, utilizó el análisis de regresión múltiple para cuantificar la relación entre la variable independiente y dependiente; además, la correlación de Pearson para medir la correlación entre variables. Llegó a

la conclusión de que el análisis de regresión múltiple permitió aceptar la hipótesis de la investigación, es decir, existe influencia significativa del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de los ciclos V y VII de la Escuela académico profesional de Educación - Facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Así mismo, se encontró que existe correlación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de la población estudiada.

El proyecto de investigación de Valencia y Muñoz (2010) "Diagnostico del campo ocupacional y del ejercicio profesional de los titulados de arquitectura, ecología y paisaje en Santiago", tiene como objetivo central conocer la situación de los profesionales arquitectos y ecólogos en el Gran Santiago, comprendiendo las condiciones y características generales del campo, de la práctica y del perfil profesional. Para ello, se plantea un estudio exploratorio de recopilación y sistematización de información actual y relevante sobre el ejercicio profesional de jóvenes titulados, durante los años 2000 y 2006 de seis universidades públicas y privadas, los cuales actuarán como informantes calificados para poder analizar las condiciones del mercado ocupacional que han debido enfrentar.

Llanos (2008), realizó una investigación, cuyo diseño fue no experimental correlacional con una población de 71 docentes, de los cuales 31 docentes pertenecen a instituciones educativas privadas y 40 a instituciones educativas públicas. Para la prueba de hipótesis, aplicó el coeficiente de correlación de Kendall; que mide la correlación o asociación de variables categóricas. Así mismo, se llegó a la conclusión de que existe una notable relación entre el perfil profesional de la Facultad de Educación de la UNHEVAL con el desempeño docente 0.510, y perfil profesional 0.494 con un nivel de confianza del 99% en los egresados de la especialidad de biología y química de la Escuela Académico

Profesional de educación secundaria, de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

Rojas (2002), en la investigación realizada en la Escuela Académica Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluyó que hay deficiencias en el Plan curricular y en el perfil del egresado del Licenciado en Obstetricia.

Vildoso (2002), encontró que existe influencia significativa entre la Satisfacción con la Profesión Elegida y el Coeficiente Intelectual. También, encontró que no existe influencia significativa de la Formación Académica Profesional en el Coeficiente Intelectual; también, por regresión múltiple se determinó que existe influencia significativa de la Autoestima y la Satisfacción con la Profesión Elegida en el coeficiente intelectual; y que no existe influencia significativa de la Formación Académica Profesional en el Coeficiente Intelectual.

1.5.3 A Nivel Local

Bases teóricas

Perfil Profesional

El estudio parte de la consideración del marco teórico definido en el país, a partir de los conceptos expresados en el modelo de calidad para la acreditación de carreras profesionales universitarias en el Perú, CONEAU (2008). En este documento, se define la calidad como "...la condición en que se encuentra la institución superior y sus carreras profesionales para responder a las exigencias que demanda una sociedad que busca la mejora continua de su bienestar y que está definida por el grado de cumplimiento de tales exigencias ..." CONEAU (2008) Posteriormente, y con la finalidad de encontrar

una definición sobre Perfil Profesional, se realizó una consulta teórica entre diversos autores, luego de la cual, se ha tomado en consideración las siguientes propuestas:

Díaz Barriga et al. (2011), mencionan que el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen ..." orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional.

Así mismo, Sichi (2010), considera que el perfil tiene dos dimensiones:

(i) El perfil académico que comprende las características deseables que se pretende lograr en las áreas de información, formación y sensibilización, las cuales configuran los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican al egresado para recibir la credencial académica,

(ii) El perfil profesional propiamente, que expresa específicamente la descripción de las características pretendidas para el mundo labora" en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y nivel de educación inherente al desempeño profesional. La articulación de estas dos dimensiones es una vía para vincular significativamente a la educación con la sociedad demandante. (pp. 39-40)

Llanos (2008), define el perfil profesional como que: Expresa la descripción de las características pretendidas por el empleador. De acuerdo con esto, esas características deben reflejar las exigencias del mercado ocupacional, en términos de requisitos que definen las habilidades, destrezas, los rasgos de personalidad, la conformación física y el nivel de educación inherente al desempeño profesional. (p.40)

En este caso, se considera que el perfil profesional debe proveer las condiciones aceptables de inserción al mercado laboral, determinado por las capacidades que debe poseer el egresado como producto de su formación profesional en la universidad.

Zambrano (2007), "el perfil profesional o perfil del egresado... determina las competencias que requiere el futuro profesional para solventar de manera adecuada y oportuna los problemas y necesidades del entorno...para cumplir con el encargo que la sociedad ha otorgado a las instituciones universitarias: formar integralmente al talento humano requerido para satisfacer las múltiples necesidades sociales". Definición que está orientada a dar al perfil profesional un mayor énfasis de servicio a la sociedad, formar de manera integral profesionales comprometidos con su país.

Las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas. (Hernández, 2004:31)

Addine (2000) asevera que "...el hecho de determinar los límites y llegar a una definición de una profesión o de lo que se espera del egresado en un nivel determinado de la enseñanza, conduce a la conceptualización del perfil...", lo que indica que en el Perfil Profesional no solamente se requiere establecer competencias laborales, sino además el objeto de trabajo y el campo de acción del futuro profesional para definir el perfil profesional. Así también, establecer sus capacidades y aptitudes laborales para afrontar situaciones diversas.

En un documento en línea, la Armada Argentina, considera que el perfil profesional "es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo." (ARA,S/F: 1)

"Salazar (1989) considera que un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional:"(Ku, 2013: 89)

De lo mencionado, se desprende que el perfil profesional es considerado como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, organizados sistemáticamente y que son condiciones necesarias para obtener un grado académico profesional y, por lo tanto, ejercer las actividades propias que demanda un puesto de trabajo.

Los autores manifiestan que existen conceptos asociados a la construcción de un perfil profesional que deben ser tomados en consideración como son el dominio de competencias, área de competencia, competencias y contexto de desempeño.

Así mismo, el perfil profesional debe mantener congruencia con todos los elementos que conforman el programa educativo. Ahí, radica la importancia de la evaluación continua.

En consecuencia, el marco teórico presentado sustenta la necesidad de evaluar permanentemente la vigencia de los perfiles profesionales; así como, que la construcción de un perfil profesional es parte de un proceso en el cual se deben tomar en consideración, tanto conceptos relacionados a las competencias como el contexto de desempeño de la profesión, desde la perspectiva socioeconómica del país y las perspectivas de desarrollo internacionales.

La competencia

La competencia está relacionada con la realización de una tarea específica, y que supone un conjunto de conocimientos y habilidades para su realización. Entonces, las competencias se demuestran a través de los desempeños de una persona, la que posee la

competencia, esto significa que son observables y medibles y, por tanto, evaluables. (Alcaldía de Bogotá, 1999)

Gonczi y Athanasou (1996), considera un concepto de competencias bastante amplio. Integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales), en los diferentes escenarios, sobre todo en el del desempeño.

Un aspecto importante cuando se reflexiona acerca de las competencias es que en todo proceso educativo vamos a encontrar las competencias básicas involucradas es por ello su importancia (Argudín, S/F)

No podrían abordarse como comportamientos observables solamente, sino como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas donde se combinan conocimiento, actitudes, valores y habilidades con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (Tobón, 2008: 47)

Las competencias profesionales

Las competencias profesionales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos. Pues "es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada." (CAPLAB2, 004; 14). La competencia laboral es una capacidad desarrollada que permite realizar una actividad laboral, va que el que posee esa capacidad lo demuestra de manera real en una actividad concreta del trabajo.

También, CAPLAB (2004), presenta otros conceptos de competencias para la inserción laboral:

El Consejo de Normalización V Certificación de Competencias laborales de México, (CONOCER) las define como: "Capacidad productiva de un individuo que se define V mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por si mismas para un desempeño efectivo".

IMEN (España) Instituto Nacional de Empleo de España afirma que "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer".

Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina) define como "Un consejo identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional".

Alemania considera que "Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo". (Bunk, G. 2007).

La Australian National Training Authority define competencia como: "una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas...una compleja combinación de atributos (conocimientos ..actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones" (Gonczi y Athanasou, 1996, citado por Corvalán y Hawes, 2006).

Perfil del Egresado

El egresado de la Carrera Profesional de Economía, es un profesional con sólidos conocimientos en teoría económica, hábil manejo de los materiales científicos, apoyo, matemática, regional y local. Está en la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar las competencias mediante el aprendizaje continuo, adelantar los proyectos de investigación económica y realizar trabajos con propiedad en las esferas de la actividad pública y privada de acuerdo en las características de la actividad.

El artículo del egresado, en concordancia a la ley Universitaria vigente 30220 Art. 41 y Art. 42, comprende el señalamiento de las Competencias Genéricas, específicas y especialidad a lograrse.

Satisfacción Laboral

Puedes estar contento o descontento con tu trabajo pero está claro que esta sensación no siempre va a ser igual. Quizá cuando empiezas en la empresa estás más feliz pero después te desilusionas. O puede ser al revés. Por eso se definen varios tipos de satisfacción en trabajo:

- Satisfacción laboral progresiva: El empleo ofrece más de lo que en un principio espera el empleado. Es decir, refiere a que el empleado se siente satisfecho con su trabajo en la medida que incrementa su nivel de aspiración.
- Satisfacción laboral estabilizada: el trabajo ofrece más o menos lo que el trabajador espera. Se encuentra en un espacio para el cual ha sido debidamente capacitado y la gratificación laboral es proporcional al servicio que este brinda.
- Satisfacción laboral resignada: lo que se puede aspirar con ese trabajo es menor de lo que espera el trabajador.

El trabajador desempeña actividades para los cuales no ha sido capacitado, muchas veces recibiendo una compensación monetaria inferior a la que el mercado determina de acuerdo a su nivel de instrucción.

No solo es importante la actitud de la empresa sino también la del trabajador, especialmente en situaciones de insatisfacción laboral. Ante una situación no satisfactoria, algunos trabajadores luchan por mejorarla, otros se quedan como están y un tercer grupo proyecta toda la negatividad en su situación laboral llegando incluso a distorsionar la realidad.

De todo lo tratado podemos sacar algunos puntos clave. ¿Qué es lo que queremos que el trabajo nos aporte para estar satisfechos con él? Vamos a ver esto en el siguiente apartado, en el que haremos un análisis de los indicadores de satisfacción laboral.

¿Cuáles son los indicadores de satisfacción laboral más relevantes?

La satisfacción laboral no tiene que quedarse en hablar por hablar. Hay que medirla. Para ello es necesario definir una serie de indicadores que se sacarán de los principales aspectos de todo trabajo, como son:

- El trabajo en equipo.
- La relación con jefes y directivos.
- La naturaleza del trabajo.
- Las condiciones laborales.
- Los resultados individuales.
- Las condiciones de bienestar.

Explicamos algunos detalles de cada uno de estos aspectos.

1. El trabajo en equipo

Es el hecho de tener un grupo cohesionado, llevarte bien con los compañeros y sentir que te apoyan. También es importante que el equipo reciba una retroalimentación sobre los resultados de su trabajo y la repercusión del mismo dentro y fuera de la compañía.

2. La relación con jefes y directivos

Aquí es importante que la dirección de los equipos de trabajo se perciba como motivadora. Una de las formas de conseguir motivación y satisfacción laboral es la recepción de feedback por parte de los superiores, como apuntábamos en el apartado anterior.

3. La naturaleza del trabajo

Se refiere a la variedad de habilidades que requiere el trabajo, su impacto en otras personas y grado en que se perciben sus resultados.

4. Las condiciones laborales

Una de las condiciones más relevantes para cualquier trabajador es el sueldo y hasta qué punto lo considera adecuado para el trabajo que realiza y para cubrir los gastos correspondientes a su estilo de vida. También los trabajadores tienen en cuenta el moverse en un ambiente de trabajo que promueva los retos.

Otra percepción de las condiciones laborales reside en la sensación de seguridad, orden interno, limpieza, condiciones ambientales y ergonómicas saludables.

5. Las condiciones de bienestar

El bienestar del trabajador tiene que ver con la adecuación del empleo a sus necesidades y desarrollo personal. Aquí influyen los horarios, la alimentación, la salud, el transporte, el desarrollo cultural, el crecimiento personal, el crecimiento profesional y la seguridad en el empleo. Cuestionario de satisfacción laboral

Hace décadas que las organizaciones comenzaron a estudiar la forma de conseguir entender cómo se sienten sus empleados. Una de las herramientas más populares que emplean para ello es el cuestionario de satisfacción laboral.

El cuestionario mide la percepción que tienen los empleados sobre lo que ocurre en los diferentes ámbitos de la organización, como puede ser la capacidad de liderazgo de sus jefes o la gestión que se realiza desde el departamento de Recursos Humanos.

Habitualmente las compañías realizan encuestas de clima laboral cuando tienen necesidades como:

- Conocer la opinión de los empleados en algún aspecto clave de la organización: por ejemplo, cuando se produce una compra o fusión, o bien un cambio grande en la estrategia de negocio.
- Detectar posibles problemas o focos de conflicto para resolverlos antes de que alcancen un gran impacto.

En el cuestionario de satisfacción laboral se tocan los siguientes aspectos:

- Los líderes de la empresa: para analizar este aspecto se preguntará sobre la opinión de los trabajadores hacia sus superiores. Si los ven como personas a las que simplemente hay que obedecer o como referentes.

- Valores y cultura de la compañía: lo importante aquí es ver si los empleados se sienten identificados con los valores y cultura de la empresa.
- Recursos al alcance de los trabajadores para la realización de sus tareas: quizá los trabajadores sienten que no disponen de los medios para realizar eficazmente su trabajo. Se les preguntará acerca de las posibles carencias en este ámbito.
- Trabajo en equipo: en una empresa puede o no existir espíritu de equipo. ¿Se ayudan los trabajadores en caso de dificultad?
- Comunicación: es importante que los empleados perciban que pueden hablar con alguien para solucionar sus dudas y que la información ofrecida sea veraz y transparente.
- Motivación y satisfacción: esta parte tiene relación directa con el propósito de este artículo. Es necesario preguntar a los trabajadores cómo se sienten con sus tareas, salario e incentivos.
- Servicio al cliente: aquí se evaluará la actitud de los trabajadores hacia los clientes.

Los cuestionarios pueden tener preguntas con respuestas cerradas, abiertas o ambas. Se pueden tocar todos estos aspectos o solo unos cuantos, según el propósito de la empresa al realizarlos.

Como ejemplo sencillo, vamos a describir una encuesta típica de satisfacción laboral que define una escala de satisfacción laboral establecida.

Escala general de satisfacción laboral

La escala general de satisfacción laboral existe desde 19791 siendo sus inventores Warr, Cook y Wall. Se trata de un cuestionario muy sencillo con respuestas cerradas que consiste en realizar preguntas de satisfacción laboral sobre los siguientes indicadores:

- Tu salario.
- Posibilidad de usar tus capacidades.
- Relaciones entre dirección y trabajadores.
- Posibilidades de promoción.
- Modo de gestión de la empresa.
- Horario de trabajo.
- Variedad de tareas realizadas durante la jornada laboral.
- Estabilidad en el empleo.
- Condiciones físicas del trabajo.
- Tu superior inmediato.
- Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho.
- Responsabilidades asignadas.
- Libertad para elegir tu propio método de trabajo.
- Compañeros de trabajo.
- Atención prestada a las sugerencias que haces.

Para cada pregunta hay varias opciones de respuesta:

- Muy satisfecho.
- Satisfecho.
- Moderadamente satisfecho.
- Ni satisfecho ni insatisfecho.
- Moderadamente insatisfecho.
- Insatisfecho.
- Muy insatisfecho.

Las respuestas tienen distintas puntuaciones de 1 a 7: la respuesta «muy insatisfecho» vale 1 y la respuesta «muy satisfecho» vale 7.

Esta escala mide 3 tipos de satisfacción: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Una mayor puntuación en el test indica mayor satisfacción general.

Además, este test se puede dividir en dos: uno con los ítems correspondientes a la satisfacción intrínseca y otro con los ítems correspondientes a la satisfacción extrínseca.

Herzberg definió dos grupos de aspectos laborales: extrínsecos e intrínsecos. Los extrínsecos están relacionados con las condiciones laborales. Los intrínsecos son los propios del contenido del trabajo. Según Herzberg, solo los factores intrínsecos pueden determinar la satisfacción laboral. Los factores extrínsecos pueden prevenir la insatisfacción o evitarla.

Definición de satisfacción laboral

Dentro de las ciencias de la organización, «la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo» (Wright y Bonett, 2007:143). Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las siguientes definiciones del constructo «satisfacción laboral»:

La satisfacción en el trabajo «es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado» (Sikula, 1992 en Morillo, 2006:47).

Spector (1997 en Alas, 2007:29) señala que «la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo».

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006:47) mencionan que la satisfacción en el trabajo «es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general».

Wright y Davls (2003:70) señalan que la satisfacción laboral «representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben».

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a «la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos».

Para Lee y Chang (2008:733), la satisfacción laboral es «una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo».

Koontz y O'Donnell (1995, en Morillo, 2006:48) plantean que la satisfacción laboral se refiere al «bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo».

Andresen, Oomsch y Cascorbi (2007:719] definen la satisfacción laboral como «un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo».

Chiavenato (1986 en Morillo;p. 48) señala que la satisfacción en el trabajo designa «la actitud general del individuo hacia su trabajo».

Para Igarria y Guimares (1993, en Galup, Klein y Liang, 2008: 58) la satisfacción laboral se refiere a «las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo».

Morillo (2006:48) define la satisfacción laboral como «la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial». Masan y Griffin (2002:284) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de «satisfacción laboral» no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen (satisfacción de la tarea del grupo' como «la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado».

Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48). Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran

en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social.

Por otra parte se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954), en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

McGregor (1959 en Alas, 2007:29) señala que «el comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades».

Por otra parte, Ayres y Malouff (2007:281) postulan que una manera de entrenar a los empleados en la resolución de problemas y de ayudarles a que se sientan más positivos y satisfechos puede ser a partir de la Teoría Social Cognitiva de Bandura.

Método

Debido a que existe una gran cantidad de artículos de investigación relacionados con la satisfacción laboral, los cuales postulan muchas determinantes de ésta, se decidió hacer una descripción de algunos de éstos. Es por ello que se recopilaron varios artículos relacionados con la temática (33). Sin embargo, se utilizó como criterio para la descripción que: a) los artículos hayan sido publicados entre el período de 2000 a 2008; y b) que los artículos contuvieran determinantes de satisfacción laboral. Todos aquellos que no cumplieron con alguna de estas dos características fueron eliminados.

Al concluir dicho proceso, permanecieron 19 artículos de investigación que cumplieron con las características deseadas por parte del investigador. Dichos artículos fueron los que se describieron para objeto de este trabajo.

Resultados

Se describió el contenido de cada uno de los artículos de investigación seleccionados. En cada uno de éstos se tornó en consideración el tema de dicho artículo, así como aquellos determinantes de la satisfacción laboral que los autores señalaron. Se encontró lo siguiente:

Wright y Bonett (2007:142) enfocaron su estudio en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal. Señalan que «la investigación meta analítica ha demostrado que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal: además, la satisfacción laboral total explica mucho mejor la varianza que cada una de sus facetas consideradas de manera individual (satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas, satisfacción con la supervisión, etc.)», Añaden además que «cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras

que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo» (Wright y Bonett, 2007:142).

Hancer y George (2003) orientaron su estudio a conocer la satisfacción laboral en empleados de restaurantes mediante el uso del Cuestionario de Satisfacción Minnesota. Este cuestionario mide varias facetas tales como: seguridad, servicio social, valores morales, actividad, responsabilidad, condiciones de trabajo, colegas, variedad, interdependencia, supervisión técnica, creatividad, relaciones humanas} utilización de la habilidad, logro, reconocimiento, políticas y prácticas de la organización, autoridad, estatus social, desarrollo y compensación. Se aplicó a 798 empleados, encontrándose que los factores extrínsecos recibieron los más bajos puntajes, por lo que señalaron lo siguiente: «'H es probable que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo" pero existen algunas facetas de la satisfacción que pueden ser incrementadas para mejorar la satisfacción laboral total.: las políticas y prácticas de la compañía pueden ser reexaminadas para identificar aquellas que son insatisfactorias... los supervisores pueden dar mayor reconocimiento y estatus a sus empleados" así como darles la autoridad de tomar las propias decisiones relacionadas con el desempeño de sus trabajos. La oportunidad de ejecutar una amplia variedad de tareas y de utilizar su creatividad deben ser alentadas» (p. 97). Este último postulado coincide con lo que plantearon Lee y Chang (2008) en su investigación acerca de la relación existente entre el trabajo en equipo y la innovación con la satisfacción laboral. Ellos también señalaron que: «la organización que promueva la satisfacción laboral deberá permitir la innovación y la creatividad» (p. 738). Este planteamiento fue consistente con los resultados de su estudio, los cuales arrojaron una correlación positiva entre las dimensiones propuestas y la satisfacción laboral del empleado.

Definición de Términos Básicos

- **Perfil Profesional:** Comprende un conjunto de competencias básicas pertinentes, las que orientan la formulación de los objetivos académicos que propicie el desarrollo de sus capacidades personales, profesionales y sociales que responden por su vocación humanista, cristiana y preocupada por el desarrollo académico, tecnológico y compromiso.
- **Profesional:** Persona con estudios superiores que constituye la base fundamental del desarrollo y autorrealización profesional que proporciona un proceso de innovación y actualización tecnológica y científica para ejercer una profesión.
- **Satisfacción:** resultado o producto final del hecho de percibir; reconocimiento e interpretación conscientes de los estímulos sensitivos mediante asociaciones inconscientes, especialmente la memoria.
- **Satisfacción Laboral:** Resultados que se integran durante el proceso de trabajo realizado en función a la jerarquía de las necesidades que se configuran como factores determinantes del comportamiento.
- **Economía:** Ciencia que estudia e indica los medios que una colectividad ha de emplear para aumenta su propia riqueza, analizando las leyes que regulan el empleo de los medios y la aplicación de los fines qué y cuánto hay que producir, dados unos recursos; cómo debe producirse, cómo han de distribuirse los productos entre los individuos de la colectividad.

Marco Situacional

Los profesionales economistas, es una familia, caracterizada por el elevado compromiso social, político y económico; la vocación por la excelencia en todos los terrenos y con una profunda tradición científica humanístico, cultural, social y económica.

La Facultad de Economía asume el reto de articular carreras de creciente desarrollo y protagonismo en los escenarios nacionales e internacionales, para formar graduados competentes comprometidos con el perfil profesional.

Conocer los aspectos concernientes a la realidad socioeconómica como contexto de procedencia del ingresante a la universidad (futuro sujeto de aprendizaje) es fundamental para la planificación de los Estudios, sobre todo cuando esta es entendida como propuesta de cambio. Las instancias de diagnóstico, de fijación de objetivos, de programación y de evaluación deben utilizar los criterios lógicos de la tarea científica y enriquecerse con los aportes de la investigación, entendida tanto como investigación-acción (reflexión del profesional sobre su propia práctica).

Sabemos que el perfil profesional, que aspira a ingresar a la Facultad de Economía de nuestro país, comparte con los demás jóvenes de nuestro tiempo aquellos rasgos que caracterizan una forma de cultura que han dado en denominarse de la posmodernidad vivida desde los condicionamientos propios de una región.

El perfil profesional del economista se ha convertido en un área estratégica dentro de toda organización que quiera estar bien posicionada en su sector. Es a través que las organizaciones tienen la oportunidad de alcanzar sus metas, ser competitivas, diferenciarse a través de la gestión positiva de su identidad y personalidad, adaptarse a los cambios del entorno, convertir una crisis en una oportunidad y responder a ello

eficazmente por todas estas fortalezas y más, el rol del profesional economista es predominante y forma parte de la clave del éxito de una organización.

1.6 Hipótesis, Variables E Indicadores Operacionales

1.6.1 Hipótesis General

Hi: Existe significativa relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.

1.6.2 Hipótesis Específicos

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral progresiva del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.

H2: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral estandarizada del economista que Labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019

H3: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.

1.6.3 Sistema de variables - dimensiones e indicadores

Variable X

Perfil Profesional

Variable Y

Satisfacción Laboral

Operalización de Variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|--------------------------|--|---|--------------------|
| VARIABLES INDEPENDIENTES | | | |
| Perfil Profesional | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento profundo. - Investigar, planificar, organizar. - Planificar y ejecutar. - Habilidades para la producción. - Habilidades para la producción. - Habilidades estratégicas. - Ejercicio profesional. - Competencia en el ejercicio. - Cualidades del profesional. | <ul style="list-style-type: none"> - Muy de acuerdo. - Algo de acuerdo. - Ni en acuerdo ni en desacuerdo. - Algo en desacuerdo. - Muy de acuerdo. | Nominal |
| VARIABLES DEPENDIENTES | | | |
| Satisfacción Laboral | Satisfacción laboral progresiva. | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Relación con jefes y directivos. - Naturaleza del trabajo. - Condiciones laborales. - Resultados individuales. - Condiciones de bienestar. | Nominal |
| | Satisfacción laboral estabilizada. | | |
| | Satisfacción laboral resignada. | | |

CAPITULO III

Marco Metodológico

3.1 Nivel y tipo de investigación

Nivel de investigación

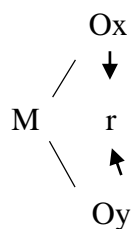
De acuerdo a la rigurosidad de la investigación el estudio será de nivel descriptivo, porque tiene como objetivo determinar las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre las variables, en un determinado lugar o momento y, además permitirá tener un conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta. Ávila, (2005)

Tipo de investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar, el estudio será de tipo Básica, porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos teóricos científicos de la realidad. Ávila, (2005)

Diseño de investigación

Para la investigación se usará el diseño Correlacional. Dicho esquema es el siguiente:



M: representa a la muestra en estudio

Ox: representa a la variable independiente (Perfil Profesional)

Oy: representa a la variable dependiente (Satisfacción Laboral)

r: representa a la relación de ambos variables.

3.2 Población y Muestra

Determinación de la población

Para la investigación como población en estudio está conformado por todos los profesionales Economistas que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco, que es un total de: 30 Profesionales.

Selección de la Muestra

Para la selección de la muestra se utilizará el método del muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir, la muestra para el estudio estará representado al 100% de la población estimada que es un total de 30 Profesionales Economistas que laboran en la UNHEVAL-Huánuco.

Dicha muestra será seleccionada mediante los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Profesionales Economistas que laboran en la UNHEVAL - Huánuco entre ambos sexos.
- Profesionales Economistas que presentan firmado el consentimiento informado.
- Profesionales Economistas nombrados y contratados.

Criterios de Exclusión:

- Profesionales Economistas que no quieren participar en el estudio.
- Profesionales Economistas que abandonaron durante el estudio.
- Profesionales Economista con licencia y vacaciones.

3.3 Técnicas De Recolección y Tratamiento De Datos

Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos

* Fuentes:

- Primarias: se utilizarán las fichas de recolección de datos para evaluar a la muestra en estudio.

- Secundaria: Se utilizarán las bibliografías, antecedentes, entre otras teorías relacionadas al problema a investigar.

* Técnicas:

Se utilizarán dos encuestas para evaluar sobre el perfil profesional y la Satisfacción laboral de los profesionales economistas de la muestra en estudio.

* Instrumentos:

Se utilizarán dos Cuestionarios elaborados con preguntas cerradas con respuestas múltiples o polifónicas relacionados al perfil profesional y a la satisfacción laboral del profesional economista que laboran en la UNHEVAL-Huánuco.

Procesamiento y Presentación de Datos

Procesamiento de datos

Elaboración del instrumento según los objetivos y variables en estudio.

Codificación del instrumento elaborado.

Revisión y validación del instrumento por profesionales expertos en la metodología de investigación.

- Aplicación del instrumento de recolección de datos.

- Procesamiento de datos a través del método manual por el paloteo y como auxiliar se utilizará el paquete estadístico SPSS-Versión 24.
- Los datos serán procesados y contrastados según la estadística inferencial, utilizado la no paramétrica de la significancia del Chi Cuadrado X^2 para la contratación y prueba de hipótesis.

Presentación de datos

- Los datos serán presentados en tablas o cuadros estadísticos de una y doble entrada.
- Los datos serán presentados en figuras o gráficos estadísticos en relación a los cuadros.

CAPÍTULO IV

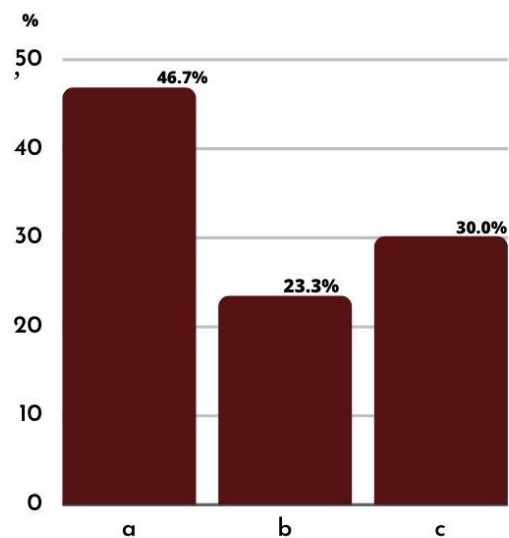
Resultados

5.1 4.1 Análisis Descriptivo

Tabla 01: Edad del Profesional de Economía que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019

| EDAD (años) | fi | % |
|-------------|----|-------|
| 22 - 37 | 14 | 46.7 |
| 38 - 52 | 7 | 23.3 |
| 53 - 67 | 9 | 30.0 |
| TOTAL | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



EDAD (años)

a : 22 – 37

b : 38 – 52

c : 53 – 67

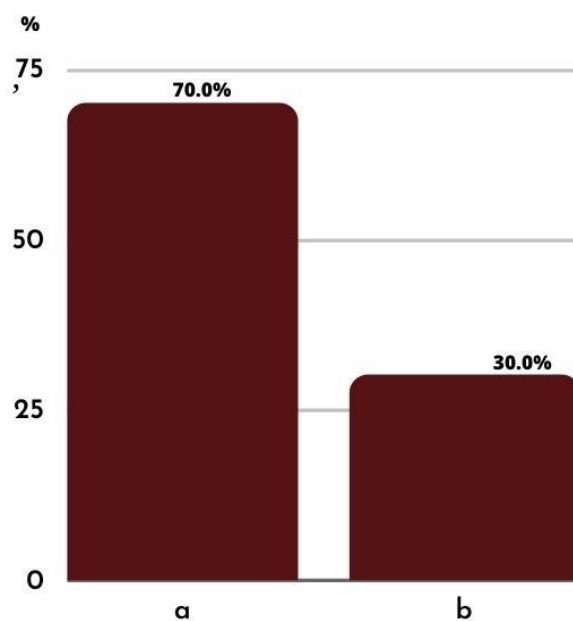
INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 01; Indican que el 46.7% (14) de profesionales economistas estudiados presentaron edades entre 22 a 37 años, el 30% (9) entre 53 a 67 años y, el 23.3% (7) entre 38 y 52.

Tabla 02: Sexo del profesional economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

| SEXO | fi | % |
|-----------|----|-------|
| Masculino | 21 | 70.0 |
| Femenino | 9 | 30.0 |
| TOTAL | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



SEXO

a : Masculino

b : Femenino

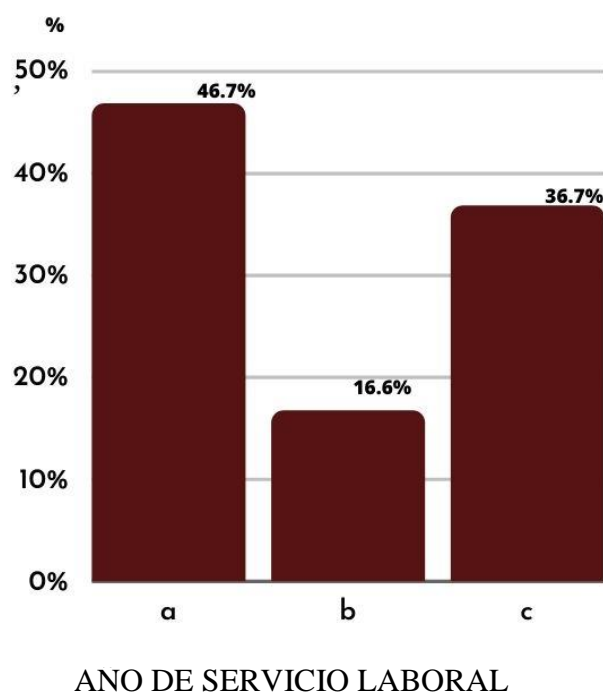
INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 02; señalan que, el 70% (21) de profesional economistas estudiados pertenecen al sexo masculino y, el 30% (9) al sexo femenino.

Tabla 03: Año de servicio laboral del profesional economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

| AÑO DE SERVICIO LABORAL | f _i | % |
|-------------------------|----------------|-------|
| <10 | 14 | 46.7 |
| 11 -- 20 | 5 | 16.6 |
| 21 a más | 11 | 36.7 |
| TOTAL | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



a : < 10

b : 11 – 20

c : 21 a más

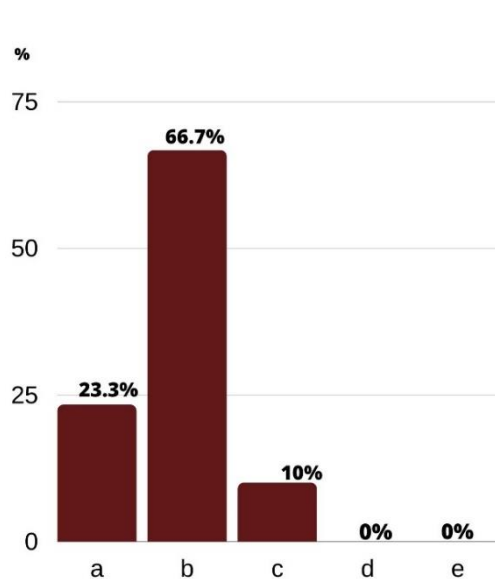
INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico 03; muestran que, el 46.7% (14) de profesionales economistas estudiados presentan el año servicio laboral entre menor a 10 años, el 36.7% (11) entre 11 a 20 años y, el 16.6% (5) entre 21 a más años.

Tabla 04: Relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral progresiva del economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

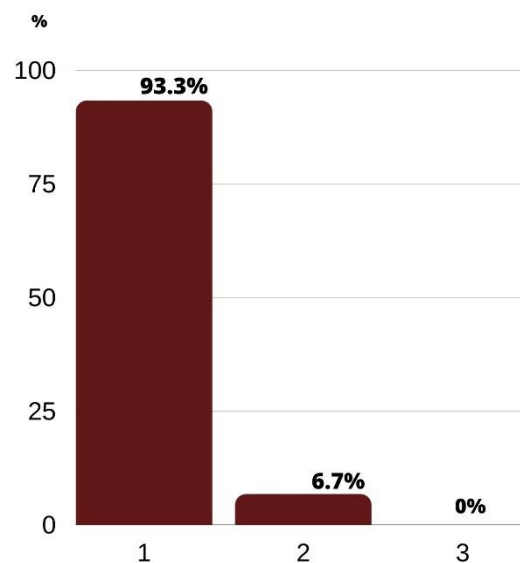
| SATISFACCION LABORAL PROGRESIVA | PERFIL PROFESIONAL | | | | | | TOTAL | |
|---------------------------------------|--------------------|-------------|----------|------------|----------|----------|-----------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Muy Satisfecho | 6 | 20.0 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 7 | 23.3 |
| Satisfecho | 19 | 63.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 20 | 66.7 |
| Ni Satisfecho Ni | | | | | | | | |
| Insatisfecho | 3 | 10.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 10.0 |
| Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



SATISFACCIÓN LABORAL

- a: Muy satisfecho
- b: Satisfecho
- c: Ni satisfecho Ni insatisfecho
- d: Insatisfecho
- e: Muy insatisfecho



PERFIL PROFESIONAL

- 1: Alto
- 2: Medio
- 3: Bajo

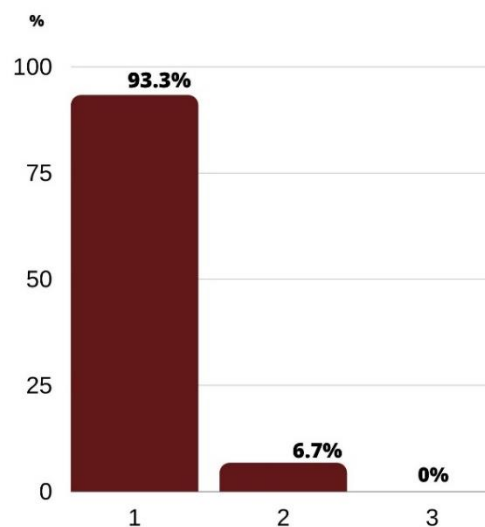
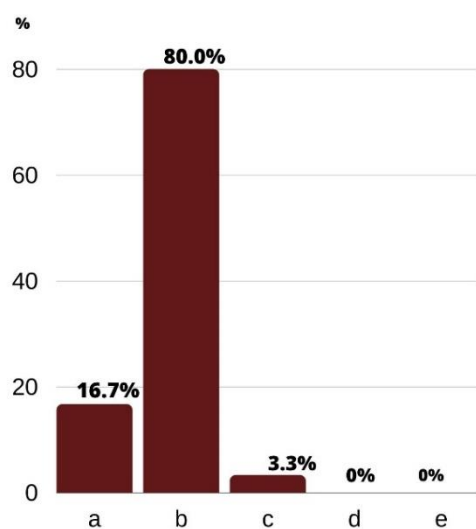
INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico 04; muestran que, el 66.7% (20) de economistas estudiados se encuentran satisfechos con la labor progresiva que realizan en la UNHEVAL-Huánuco, el 23.3% (7) se encuentran muy satisfechos y, el 10% (3) ni satisfecho ni insatisfecho. De los cuales, el 93.3% (28) de economistas presentan un nivel de perfil profesional alto y, el 6.7% (2) un nivel de perfil profesional medio.

Tabla 05: Relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral estandarizada del economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

| SATISFACCION LABORAL ESTANDARIZADA | PERFIL PROFESIONAL | | | | | | TOTAL | |
|--|--------------------|-------------|----------|------------|----------|----------|-----------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Muy Satisfecho | 5 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 16.7 |
| Satisfecho | 22 | 73.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 24 | 80.0 |
| Ni Satisfecho Ni | | | | | | | | |
| Insatisfecho | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3.3 |
| Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



SATISFACCIÓN LABORAL

- a: Muy satisfecho
- b: Satisfecho
- c: Ni satisfecho Ni insatisfecho
- d: Insatisfecho
- e: Muy insatisfecho

PERFIL PROFESIONAL

- 1: Alto
- 2: Medio
- 3: Bajo

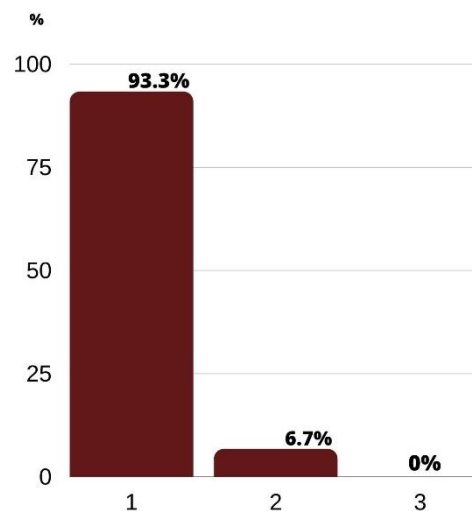
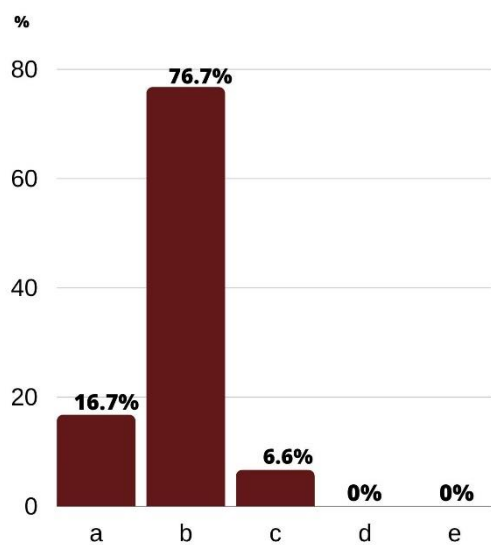
INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico 05; señalan que, el 80% (24) de economistas estudiados se encuentran satisfechos con la labor estandarizada que realizan en la UNHEVAL-Huánuco, el 16.7% (5) se encuentran muy satisfechos y, el 3.3% (1) ni satisfecho ni insatisfecho. De los cuales, el 93.3% (28) de economistas presentan un nivel de perfil profesional alto y, el 6.7% (2) un nivel de perfil medio.

Tabla 06: Relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

| SATISFACCION LABORAL RESIGNADA | PERFIL PROFESIONAL | | | | | | TOTAL | |
|--------------------------------------|--------------------|------|-------|-----|------|---|-------|-------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Muy Satisfecho | 5 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 16.7 |
| Satisfecho | 21 | 70.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 23 | 76.7 |
| Ni Satisfecho Ni | | | | | | | | |
| Insatisfecho | 2 | 6.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6.6 |
| Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



SATISFACCIÓN LABORAL

- a: Muy satisfecho
- b: Satisfecho
- c: Ni satisfecho Ni insatisfecho
- d: Insatisfecho
- e: Muy insatisfecho

PERFIL PROFESIONAL

- 1: Alto
- 2: Medio
- 3: Bajo

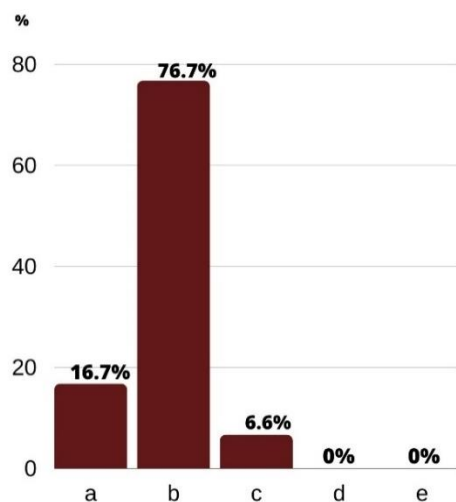
INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico 06; indican que, el 76.7% (23) de economistas estudiados se encuentran satisfechos con la labor resignada que realizan en la UNHEVAL-Huánuco, el 16.6% (5) se encuentran muy satisfecho y, el 6.6% (2) ni satisfecho ni insatisfecho. De los cuales, 93.3% (28) de economistas presentan un nivel de perfil profesional alto y, el 6.7 % (2) un nivel de perfil medio.

Tabla 07: Relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL – Huánuco, 2019.

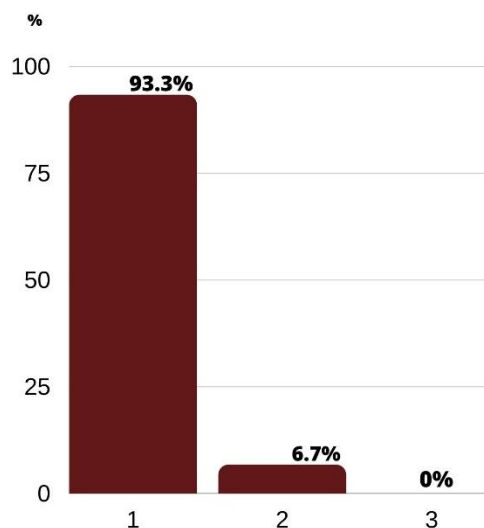
| Satisfacción Laboral | Perfil Profesional | | | | | | TOTAL | |
|----------------------|--------------------|-------------|----------|------------|----------|----------|-----------|--------------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Muy Satisfecho | 5 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 16.7 |
| Satisfecho | 21 | 70.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 23 | 76.7 |
| Ni Satisfecho Ni | | | | | | | | |
| Insatisfecho | 2 | 6.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6.6 |
| Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 30 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario



SATISFACCIÓN LABORAL

- a: Muy satisfecho
- b: Satisfecho
- c: Ni satisfecho Ni insatisfecho
- d: Insatisfecho
- e: Muy insatisfecho



PERFIL PROFESIONAL

- 1: Alto
- 2: Medio
- 3: Bajo

INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico 07; se observan que, un promedio de economistas estudiados 76.7% (23) se encuentran satisfechos con la labor que realizan en la UNHEVAL – Huánuco, el 16.7% (5) se encuentra muy satisfechos, el 6.6% (2) ni satisfecho ni insatisfecho. Por tanto, el 93.3% (28) de economistas presentan un nivel de perfil profesional alto y, el 6.7% (2) un nivel de perfil medio.

5.2 Análisis Inferencial

Contrastación y prueba de hipótesis a través de la estadística no paramétrica de la

significancia del Chi Cuadrado: $\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$

Donde:

χ^2 : ¿?

Σ = Sumatoria

F_o = Frecuencia Observada

F_e = Frecuencia esperada

| SATISFACCION LABORAL | PERFIL PROFESIONAL | | | TOTAL |
|-------------------------|--------------------|-------|------|-------|
| | ALTO | MEDIO | BAJO | |
| Muy Satisfecho | 5 | 0 | 0 | 5 |
| Satisfecho | 21 | 2 | 0 | 23 |
| Ni Satisfecho Ni | | | | |
| Insatisfecho | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy Insatisfecho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 28 | 2 | 0 | 30 |

La tabla corresponde a 5×3 ($5-1=4$) ($3-1=2$) = 8 grados de libertad a alfa $\chi^2_c = 0.05$

(15.51) = F_o .

Por tanto, se realizó el siguiente cálculo estadístico:

| | | |
|---------|-------|-------|
| M.S. | 5 | 0.17 |
| S. | 23 | 0.77 |
| NS. NI. | 2 | 0.06 |
| I. | 0 | 0.00 |
| M.I. | 0 | 0.00 |
| | ----- | ----- |
| | 30 | 1.00 |

Luego para estimar la frecuencia esperada (Fe) se realizó el siguiente procedimiento:

| | | | | | | | | |
|------------------|---|-------|-----------------|---|------|-----------------|---|---|
| 28×0.17 | = | 4.76 | 2×0.17 | = | 0.34 | 0×0.77 | = | 0 |
| 28×0.77 | = | 21.56 | 2×0.77 | = | 1.54 | 0×0.77 | = | 0 |
| 28×0.06 | = | 1.68 | 2×0.06 | = | 0.12 | 0×0.06 | = | 0 |
| 28×0.00 | = | 0.00 | 2×0.00 | = | 0.00 | 0×0.00 | = | 0 |
| 28×0.00 | = | 0.00 | 2×0.00 | = | 0.00 | 0×0.00 | = | 0 |

Para facilitar el cálculo de Chí Cuadrado a partir de la fórmula se utiliza la siguiente tabla de trabajo:

| RELACION | Fo | Fe | (Fo - Fe) ² | $\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$ |
|-------------|----|-------|------------------------|------------------------|
| M.S - A | 5 | 4.76 | 0.0576 | 0.0121 |
| S. - A | 21 | 21.56 | 0.3136 | 0.0145 |
| NS. NI. - A | 2 | 1.68 | 0.1024 | 0.0609 |
| I. - A | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| M.I. - A | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| M.S - M | 0 | 0.34 | 0.1156 | 0.34 |
| S - M | 2 | 1.54 | 0.2116 | 0.1374 |
| NS. NI. - M | 0 | 0.12 | 0.0144 | 0.12 |
| I. - M | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| M.I. - M | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| M.S - B | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| S. - B | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| NS. NI. - B | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| I. - B | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| M.I. - B | 0 | 0.00 | 0.0000 | 0.0000 |
| | 30 | 30 | | 0.6849 X ² |

Por

tanto: $x^2_c = 0.05 < x^2 = 0.6849$ entonces se acepta la H_i (hipótesis de investigación) que afirma: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco.

CAPÍTULO V

Discusión de Resultados

Según los procesos de la investigación a través de la contrastación de la hipótesis se llegaron a resultados que indican que: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco; obteniendo la prueba de : ($\chi^2_c = 0.05 < \chi^2 = 0.6849$). De esta manera, se llegó a la conclusión general que, un 76.7% de profesionales economistas estudiados se encuentran satisfechos con la labor que realizan, el 16.7% se encuentran muy satisfechos y, el 6.6% se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos. De los cuales, 93.3% de economistas presentan un nivel de perfil profesional alto y, el 6.7% con un perfil medio. Frente a ello, Diaz B. (2011) menciona que el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen, orientado su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional. Por otro lado, Hawesy C, (2005) considera que el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificada apropiadamente permiten que alguien sea reconocido por la sociedad pudiéndosele encomendar tareas para la que se supone capacitado y competente. Así también, refiriéndose a la inserción de los egresados al mercado laboral, mencionan que un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores proporcionan información valiosa al mercado laboral.

Así mismo, Sichi (2010) evidencia que la satisfacción con la profesión elegida genera mejores desempeños en la formación y por ende el ejercicio profesional, en el mercado laboral. Pues, “El interés en las expectativas y sentimientos con la profesión

elegida, la necesidad de reconocimiento social respecto al ejercicio profesional contribuirá en mejores desempeños en la formación profesional”. Del mismo modo Wright y Davis, (2003) se señalen que la satisfacción laboral “representan una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Según, Ríos A, (2014) en su estudio realizado encontró que la satisfacción laboral como el clima organizacional se encuentran en niveles apropiados, pues la mayoría afirma estar satisfecho y con un nivel de clima bueno, de esta manera existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal evaluado, pues al aumentar una de las variables inminentemente aumenta la otra, demostrando que existe una correlación positiva. Dichos resultados que muestra Ríos presenta alguna semejanza con los resultados obtenidos en nuestra investigación, con la diferencia del planteamiento del problema en ambos estudios.

Al respecto, Amedo y Castillo, (2010) en su investigación realizada encontraron que el personal se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima. De esta manera, el factor retribución económica, seguridad y estabilidad que ofrece la organización, el reconocimiento por parte de los demás y con las posibilidades de desarrollo personal en el trabajo mismo están generando insatisfacción entre los empleados, mientras que las condiciones físicas del entorno de trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo, el factor apoyo y respeto a los superiores esta generando esta generando entre los empleados satisfacción. Resultados cualitativos que informan dichos autores no evidencian relación directa con los resultados y datos estadísticos que contrastamos y presentamos en nuestro estudio de investigación a consecuencia de las variables dimensionadas en ambas investigaciones.

Según Geraldo, (2013) informa en su estudio que, existe una relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la carrera elegida. Además que el 54.5% de la muestra opina que está de acuerdo con el perfil profesional y el 36.8% opina que esta muy de acuerdo; esto implica que el 91.3% de la muestra percibe el cumplimiento de la divulgación de los perfiles profesionales en la universidad, lo que indica que existe coherencia entre la misión de la facultad de formular de manera clara y precisa perfiles profesionales de cada carrera profesional. Datos que pronostican Geraldo en su estudio hacen mención que existe una similitud con los resultados encontrados en nuestra investigación, dando énfasis a la formación profesional para la dedicación laboral.

Al respecto, Sichi, (2010) en su estudio de investigación encontró que existe influencia significativa del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de los ciclos V y VII de la escuela académico profesional de Educación Facultad de Educación de la UNMSM; así mismo se encontró que existe correlación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de la profesión estudiada. Resultados que acredita Sichi tiene alguna identificación parecida a los datos encontrados en nuestro estudio, confrontando con la diferencia que se realizaron con diferentes muestras de estudio.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados e investigados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Desde un punto de vista, un porcentaje promedio de 93.3% de profesionales economistas estudiados presentaron un nivel alto de perfil profesional en relación del 90.0% que indicaron estar muy satisfechos y satisfechos con la labor progresiva.
2. Evidenciando un porcentaje promedio de 93.3% de profesionales economistas estudiados se encontraron un nivel alto de perfil profesional, en relación del 96.7% que manifestaron estar muy satisfechos y satisfechos con la labor estandarizada.
3. Sustentando un porcentaje promedio de 93.3% de profesionales economistas estudiados expresaron tener un nivel alto de perfil profesional, en relación del 93.4% que evidenciaron estar muy satisfechos y satisfechos con la labor resignada.
4. Indudablemente, un porcentaje promedio general de 93.3% de profesionales economistas de la muestra estudiada fundamentaron presentar un nivel alto sobre el perfil profesional, en relación del 93.4% que indicaron estar muy satisfechos y satisfechos con la labor que realizan en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco.
5. Según la contrastación y prueba de hipótesis general se obtuvo el resultado que: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco. ($\chi^2_{c=0.05} < \chi^2=0.6849$)

RECOMENDACIONES

- La institución y Autoridades de la UNHEVAL-Huánuco, deben invertir en capacitar al personal economista para garantizar las funciones de organización laboral, de esta manera crear un ritmo eficaz y eficiente en el perfil profesional para su desempeño y satisfacción laboral.
- Los profesional economistas que laboran en instituciones públicas como privadas, deben crear estrategias para facilitar, complementar, promover el desarrollo de capacidades para mejorar la resolución del perfil profesional y mostrar la satisfacción laboral adecuada.
- Planear y ejecutar estudios de investigación similares con otras instituciones de educación superior universitaria a fin de verificar y comparar los resultados para iniciar a inserción de los principios del perfil profesional y la satisfacción laboral del economista.

BIBLIOGRAFIA

- AMAEDO Y CASTILLO (2010). Nivel de satisfacción laboral de los empleados del instituto de Previsión Social del Personal Docente y su investigación de la UDO (IPSPUDO). Estado de Sucre, Venezuela.
- BERREONDO, N. (2006). La satisfacción laboral de los empleados operativos en una fábrica productora de galletas. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- DÍAZ, Y. (2005). Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. Tesis Inédita. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. México
- GERALDO (2014). Perfil Profesional y la satisfacción de la Profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- GRANADOS (2013). Competencias Laborales y formación de profesionales de Turismo. Lima, Perú.
- HAWESY CORVALÁN (2005). Construcción de un perfil Profesional en la universidad de Talca. Chile.
- LANDA, M. (2008). Grado de satisfacción de los empleados de los factores de identificación laboral en una empresa guatemalteca productora de alimentos. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- RIOS A. (2014). Satisfacción laboral y su influencia en el clima Organizacional del personal de Área Administrativa de Empresa Eléctrica Municipal. Guatemala.

- VÁSQUEZ, S. (2012). Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Servicio al Cliente de una Corporación Huehueteca. Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.
- VALENCIA Y MUÑOZ (2010). Diagnóstico del campo ocupacional del ejercicio Profesional de los titulados de arquitectura, ecología y paisaje en Santiago. Chile.
- VILDOSO (2002). Satisfacción con la profesión elegida y el coeficiente intelectual. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO

Sr (a) Profesional Economista; el presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación que tiene por finalidad establecer el Perfil Profesional del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco. Usted encontrará una serie de enunciados, los cuales deberá responder marcando con un aspa (X) la alternativa que considere apropiada.

- Muy de acuerdo 5
- Algo de acuerdo 4
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3
- Algo en Desacuerdo 2
- Muy en desacuerdo 1

I. Datos Generales

1. Edad: años
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Año de Servicio Laboral:

II. Datos Sobre Perfil Profesional

| PERFIL PROFESIONAL | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Posee conocimientos profundos que aportan a la reflexión en el campo de la economía para entenderla en su real dimensión? | | | | | |
| 2. ¿Se debe investigar, planificar, organizar, ejecutar y evaluar proyectos en las diferentes áreas de la economía, que se orienten a la solución de los problemas? | | | | | |
| 3. ¿Se debe planificar y ejecutar acciones destinadas a optimizar los procesos de la economía en la institución? | | | | | |
| 4. ¿Se debe de poseer habilidades para la producción económica de la institución? | | | | | |
| 5. ¿Se debe poseer habilidades estratégicas orientadas a la identificación de ventajas competitivas económicas para el desarrollo institucional? | | | | | |
| 6. ¿Se debe desempeñar un ejercicio profesional ético respetando los valores de la persona? | | | | | |
| 7. ¿Se debe tener conciencia del importante rol profesional poniendo en práctica los conocimientos y principios de la institución? | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 8. ¿Se debe ser competente en el ejercicio profesional asumiendo una actitud crítica, comprometida y prospectiva con la realidad social de la institución? | | | | | |
| 9. ¿Cuáles son las cualidades que se debe tener en cuenta para ejercer la carrera en economía? | . | . | . | . | . |
| a) Facilidad de Comunicación | | | | | |
| b) Voluntad de búsqueda de la verdad | | | | | |
| c) Capacidad de Autocontrol | | | | | |
| d) Disposición para el cambio | | | | | |
| e) Imaginación y creatividad | | | | | |
| f) Disposición para el trabajo en equipo | | | | | |
| g) Solidaridad y responsabilidad | | | | | |

Anexo 2

CUESTIONARIO

Sr. (a) Profesional Economista; el presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación que tiene por finalidad establecer la Satisfacción Laboral del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, Usted encontrará una serie de enunciados, los cuales deberán responder marcando con un aspa (x) la alternativa que considere apropiada.

- Muy Satisfecho 5
- Satisfecho 4
- Ni satisfecho ni insatisfecho 3
- Insatisfecho 2
- Muy insatisfecho 1

| SATISFACCIÓN LABORAL | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Se encuentra satisfecho con su salario institucional? | | | | | |
| 2. ¿Se encuentre satisfecho con la posibilidad de usar tus capacidades? | | | | | |
| 3. ¿Se encuentra satisfecho con las relaciones entre la dirección y trabajadores? | | | | | |
| 4. ¿Se encuentra satisfecho con las posibilidades de promoción que dispone en la institución? | | | | | |
| 5. ¿Se encuentra satisfecho con el modo de gestión de la institución? | | | | | |
| 6. ¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo? | | | | | |
| 7. ¿Se encuentra satisfecho con la variedad de tareas realizadas durante la jornada laboral? | | | | | |
| 8. ¿Se encuentra satisfecho con la estabilidad en el empleo? | | | | | |
| 9. ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones físicas del trabajo? | | | | | |
| 10. ¿Se encuentra satisfecho con tu superior inmediato? | | | | | |
| 11. ¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho? | | | | | |
| 12. ¿Se encuentra satisfecho con las responsabilidades asignadas? | | | | | |
| 13. ¿Se encuentra satisfecho por la libertad para elegir su propio método de trabajo? | | | | | |
| 14. ¿Se encuentra satisfecho con los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 15. ¿Se encuentra satisfecho con la atención prestada a las sugerencias que haces? | | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019?</p> | <p>y la satisfacción laboral estandarizada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el perfil profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.</p> | <p>profesional y la satisfacción laboral resignada del economista que labora en la UNHEVAL-Huánuco, 2019.</p> | | |
| | | | | |



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE ECONOMÍA



LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
RESOLUCIÓN N° 157-2020-UNHEVAL-FE-D

Cayhuayna, 16 de julio de 2020

VISTO:

Los documentos que se presentan en cuatro (04) folios.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU, de fecha 26.AGO.2016, se resuelve proclamar y acreditar a partir del 02.SET.2016 hasta el 01.SET.2020, a los Decanos de las 14 facultades de la UNHEVAL, siendo el Dr. Victor Pedro CUADROS OJEDA el Decano de la Facultad de Economía;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL **Art. 15°** señala: "Con el informe favorable de la Comisión Revisora Adhoc el Decano emitirá la resolución aprobando el Proyecto de Tesis...", y **Art. 16°**: "Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno procesa de desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollará en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis";

Que, con Resolución N° 153-2020-UNHEVAL-FE-D, de fecha 14.JUL.2020, se aprueba el Proyecto de Tesis titulado "**PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO, 2019**", presentado por los bachilleres en Economía Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI y Gerardo MORA MARTELL;

Que, con solicitud, de fecha 16.JUL.2020, los bachilleres en Economía Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI y Gerardo MORA MARTELL, presentan la solicitud de incorporación de un integrante al proyecto de Tesis antes mencionado aprobado con Resolución N° 153-2020-UNHEVAL-FE-D, de fecha 14.JUL.2020, siendo la bachiller Katherine Pricila RIVEROS GARAY, quien adjunta copia de su Bachiller;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano por la Ley Universitaria N° 30220 y el Reglamento de la Universidad;

SE RESUELVE:

- 1° **AUTORIZAR** la incorporación de la bachiller: Katherine Pricila RIVEROS GARAY, al proyecto de tesis titulado "**PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO, 2019**", presentado por los bachilleres en Economía Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI y Gerardo MORA MARTELL.
- 2° **RATIFICAR** la aprobación del Proyecto de Tesis titulado "**PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO, 2019**", presentado por los bachilleres en Economía Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI y Gerardo MORA MARTELL, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 3° **DISPONER** para que los tesisistas Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI y Gerardo MORA MARTELL, Katherine Pricila RIVEROS GARAY, en un plazo máximo de un año, que establece el Art. 16° del Reglamento General de Grados y Títulos, desarrollen el Proyecto de Tesis aprobado por la presente Resolución.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Victor P. CUADROS OJEDA
DECANO

CC
Interesados (03) /Asesor /Archivo.
dov/sec.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE ECONOMÍA

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDUC/D
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL PARA OTORGAMIENTO DEL
 TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

En la ciudad de Huánuco a los 13 días del mes de Octubre del 2020, siendo las 11:00 se reunieron en la Plataforma de Videoconferencia de sustentación virtual: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m06be0d45eb80eb9cc9c5b9d6980a9657>, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis colectiva titulada: "PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO, 2019", presentado por los Bachilleres de Economía Andre Rodrigo ORTIZ CHUJUTALLI, Gerardo MORA MARTELL y Katherine Priscila RIVEROS GARAY, Aprobada con RESOLUCIÓN N° 157-2020-UNHEVAL-FE-D, procediendo a dar inicio el acto de sustentación virtual para obtener el TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA, siendo los Miembros del Jurado los siguientes docentes:

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Dr. Javier LOPEZ Y MORALES | PRESIDENTE |
| Dr. Werner PINCHI REMIREZ | SECRETARIO |
| Mg. Roque VALDIVIA JARA | VOCAL |
| Mg. Julio César CASTRO CÉSPEDES | ACCESITARIO |

Asesor de Tesis: Mg. Lourdes Lucila CÉSPEDES AGUIRRE (Resolución N° 563-2019-UNHEVAL-FE-D)


Finalizada la sustentación virtual de la Tesis, el Jurado procedió a deliberar y verificar, habiendo obtenido el siguiente calificativo:

| Apellidos y Nombres del Tesista | 1er. Miembro | 2do. Miembro | 3er. Miembro | Promedio Final |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| ORTIZ CHUJUTALLI Andre Rodrigo | 16 | 16 | 16 | 16 |
| MORA MARTELL Gerardo | 16 | 16 | 16 | 16 |
| RIVEROS GARAY Katherine Priscila | 16 | 16 | 16 | 16 |

Que de acuerdo al Art. 32° del Reglamento de Grados y Títulos vigente, tiene el equivalente a bueno

OBSERVACIONES:

Se dio por concluido el acto de sustentación virtual a horas 12:40 en fe de lo cual firmamos.


 Dr. Javier LOPEZ Y MORALES
 PRESIDENTE


 Dr. Werner PINCHI REMIREZ
 SECRETARIO


 Mg. Roque VALDIVIA JARA
 VOCAL

| | | | | | |
|---|---|--|---------|------------|--------|
| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN |  | REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES | | | |
| VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN | | RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL | VERSION | FECHA | PAGINA |
| | | OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL | 0.0 | 25/10/2019 | 1 de 2 |

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

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

Apellidos y Nombres: Ortiz Chujutalli Andrei Rodrigo

DNI: 70758813

Correo electrónico: andrea1546@gmail.com

Teléfonos: Casa 062-515157 Celular 902810305 Oficina _____

Apellidos y Nombres: Riveros Garry Katherine Priscila

DNI: 70153450

Correo electrónico: _____

Teléfonos: Casa 062-525058 Celular 974445142 Oficina _____

Apellidos y Nombres: MORA MARTELL GERARDO

DNI: 77699932

Correo electrónico: gerardo22197@gmail.com

Teléfonos: Casa - Celular 981487057 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

| | |
|--------------|-----------------|
| Pregrado | |
| Facultad de: | <u>ECONOMÍA</u> |
| E. P. : | <u>ECONOMÍA</u> |

Título Profesional obtenido:

ECONOMISTA

Título de la tesis:

"PERFIL PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
ECONOMISTA QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO 2019"

| | | | | | |
|---|---|--|---------|------------|--------|
| UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN |  | REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES | | | |
| VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN | | RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL | VERSION | FECHA | PAGINA |
| | | OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL | 0.0 | 25/10/2019 | 2 de 2 |

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

| Marcar "X" | Categoría de Acceso | Descripción del Acceso |
|---------------|------------------------|---|
| X | PÚBLICO | Es público y accesible al 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, más no al texto completo |

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

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

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

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

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

Fecha de firma:

20 DE NOVIEMBRE DEL 2020

Firma del autor y/o autores:



