

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA  
ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JORGE BASDARE GROHMANN -  
TACNA, AÑO 2017**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**MAYDANI MARINA SUPO GAVANCHO**

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)  
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

**TACNA - PERÚ**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA**

**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA  
ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN –  
TACNA, AÑO 2017**

Tesis sustentada y aprobada el 04 de diciembre del 2018; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : .....  
Dra. Carmen Luisa Linares Torres

SECRETARIO : .....  
Mgr. Leonardo Luis Ticona Gómez

MIEMBRO : .....  
Dr. Raúl Alberto García Castro

ASESOR : .....  
Dr. Raúl Alberto García Castro

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres Roberto y Marina, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mis hermanos Rydberg, Karin y Luis, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.*

*A mi hermano Rydberg, por acompañarme e incentivar me durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos.*

*A mi asesor, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.*

*A toda la Escuela de Posgrado de la UNJBG por facilitarme la información y datos necesarios para esta tesis.*

*Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.*

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	01
 <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Descripción del problema .....	03
1.2 Formulación del problema .....	04
1.3 Justificación e importancia.....	05
1.4 Alcances y limitaciones .....	06
1.5 Objetivos .....	07
1.6 Hipotesis .....	07
 <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes del estudio .....	09
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	09
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	12
2.2 Bases teóricas .....	13
2.2.1 Competencias genericas .....	13
2.2.2 Satisfaccion laboral .....	19
2.3 Definición de términos .....	26
 <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	28
3.2 Población y muestra .....	28
3.3 Operacionalización de variables .....	29

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.5 Procesamiento y análisis de datos .....	35
<b>CAPÍTULO IV: MARCO FILOSÓFICO</b>	
Marco filosófico .....	36
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	
5.1. Prueba de normalidad .....	38
5.2. Análisis e interpretación de los datos .....	40
5.3. Contraste de hipótesis .....	68
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN</b>	
Discusión .....	76
CONCLUSIONES .....	79
RECOMENDACIONES .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
ANEXOS .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definiciones de competencia genéricas	14
Tabla 2.	Análisis psicométrico del cuestionario de competencias profesionales genéricas	33
Tabla 3.	Análisis psicométrico del cuestionario de satisfacción laboral de los docentes	35
Tabla 4.	Prueba de normalidad	39
Tabla 5.	Variable: competencias profesionales genéricas. Dimensión: Gestión. Resultados docentes doctorado	40
Tabla 6.	Dimensión: Creatividad. Resultados de docentes doctorado	42
Tabla 7.	Dimensión: Toma de decisiones. Resultados de docentes doctorado	44
Tabla 8.	Variable: competencias profesionales genéricas. Dimensión: gestión. Resultados de docentes maestría	46
Tabla 9.	Dimensión: creatividad. Resultados de docentes maestría	48
Tabla 10.	Dimensión: Toma de decisiones. Resultados de docentes maestría	50
Tabla 11.	Variable: Satisfacción laboral. Dimensión: Exceso / Presión de trabajo. resultados de docentes doctorado	52
Tabla 12.	Dimensión: Promoción profesional. Resultados de docentes doctorado	54
Tabla 13.	Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo. Resultados de docentes doctorado	56
Tabla 14.	Dimensión: Monotonía laboral. Resultados de docentes doctorado	58
Tabla 15.	Variable: Satisfacción laboral. Dimensión: Exceso / Presión de trabajo. Resultados de docentes maestría	60
Tabla 16.	Dimensión: Promoción profesional. Resultados de	62

	docentes maestría	
Tabla 17.	Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo. Resultados de docentes maestría	64
Tabla 18.	Dimensión: Monotonía laboral. Resultados de docentes maestría	66
Tabla 19.	Matriz de correlación entre la competencia profesional genérica y satisfacción laboral	69
Tabla 20.	Matriz de correlación la dimensión la gestión y la variable en la satisfacción laboral de los docentes	71
Tabla 21.	Matriz de correlación la dimensión la creatividad y la variable la satisfacción laboral de los docentes	73
Tabla 22.	Matriz de correlación la dimensión la toma de decisiones y la variable la satisfacción laboral de los docentes	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .	Concepto de competencia genérica según Boyatzis	15
Figura 2 .	Variable: Competencias profesionales genéricas. Dimensión: Gestión. Resultados docentes doctorado	41
Figura 3 .	Dimensión: Creatividad. Resultados de docentes doctorado	43
Figura 4 .	Dimensión: Toma de decisiones. Resultados de docentes doctorado	45
Figura 5 .	Variable: Competencias profesionales genéricas Dimensión: gestión. Resultados de docentes maestría.	47
Figura 6 .	Dimensión: Creatividad. Resultados de docentes maestría	49
Figura 7 .	Dimensión: Toma de decisiones. Resultados de docentes maestría	51
Figura 8 .	Variable: Satisfacción laboral. Dimensión: Exceso / Presión de trabajo. Resultados de docentes doctorado.	53
Figura 9	Dimensión: Promoción profesional. Resultados de docentes doctorado	55
Figura 10.	Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo. Resultados de docentes doctorado	57
Figura 11.	Dimensión: Monotonía laboral. Resultados de docentes doctorado	59
Figura 12.	Variable: Satisfacción laboral. Dimensión: Exceso / Presión de trabajo. Resultados de docentes maestría	61
Figura 13.	Dimensión: Promoción profesional. Resultados de docentes maestría	63
Figura 14.	Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo. Resultados de docentes Maestría	65

Figura 15. Dimensión: Monotonía laboral. Resultados de docentes maestría

67

## RESUMEN

El propósito del presente trabajo de investigación fue demostrar que las competencias profesionales genéricas influyen en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; por lo que el problema se plantea ¿Cómo influyen las competencias Profesionales genéricas en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?, cuya hipótesis general fue que las competencias profesionales genéricas influyen en la satisfacción laboral de los docentes. Se utilizó un diseño ex post facto de corte transversal, con una muestra de 44 docentes, la cual se distribuyeron en 12 docentes del doctorado y 32 docentes de maestría, a quienes se les aplicó dos instrumentos. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. Los resultados indican que existen influencia significativa entre las competencias profesionales genéricas y la satisfacción laboral de los docentes. Así mismo se encontró que existe una influencia significativa entre las diversas dimensiones de ambas variables de estudio existiendo una significancia de  $r$  Pearson 0,610 positiva media.

**Palabras clave:** las competencias profesionales genéricas y la satisfacción laboral de los docentes

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to demonstrate that generic professional competences influence the job satisfaction of teachers of the Graduate School of the National University Jorge Basadre Grohmann; the raised problem arose How do the generic professional skills in job satisfaction of teachers in the Graduate School of the National University Jorge Basadre Grohmann?, raising the general hypothesis that generic skills influence the job satisfaction of teachers. The design was ex post facto cross section, with a sample of 44 teachers, which were distributed in 12 teachers teaching doctorate and 32 master, it was applied to two instruments. These instruments were subjected to the respective analyzes that determined that the tests are valid and reliable. The results indicate that there is significant influence between generic professional competences and job satisfaction of teachers. Likewise, it was found that there is a significant influence between the different dimensions of both study variables, with a mean of r pearson 0,610 positive mean.

**Keywords:** generic professional competences and job satisfaction of teachers.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las competencias profesionales genéricas están relacionadas con la satisfacción laboral que es importante para la organización porque a través de ello el rendimiento de los docentes es favorable.

De acuerdo a lo que señala Sánchez-Alcarraz y Parra-Meroño (2013), Klein y Mascarenhas, (2016) fue: “La satisfacción laboral comprende un amplio campo de investigación sobre el cual, especialmente por sus repercusiones económicas y de rendimiento, se viene desarrollando un número creciente de estudios a nivel nacional e internacional”.

Un docente del siglo XXI como mediador del pasado y lo moderno no es algo nuevo, esta sociedad imprevisible y compleja pondrá mayores exigencias a los profesores del futuro tanto a nivel personal como al desarrollo profesional; tal es así que el conjunto de competencias personales de un profesor no debe limitarse a la acumulación simple de conocimientos. Al respecto existen estudios donde fortalecen la perspectiva de que las competencias al nivel de personalidad del profesor, son importantes por la determinación de una docencia exitosa y sentimientos de satisfacción.

Para Dejourns (1987), las competencias necesarias para cualquier docente, así como también la satisfacción laboral, son factores importantes para los trabajadores de instituciones públicas de educación superior. Existe mucha más satisfacción en el desempeño del trabajo cuando no se tiene ansiedad y miedo pues encuentra significado en su actividad laboral y presenta actitudes positivas para enfrentar la vida.

Las organizaciones educativas viven en constantes cambios que les permiten a estos mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al

desempeño y satisfacción laboral del docente que brindan demostrando las competencias que poseen, es por ello que la investigación de estas dos variables constituye una forma de predecir el éxito general de la escuela de posgrado.

Para ello se planteó la siguiente interrogante ¿Cómo influyen las competencias Profesionales genéricas en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

La presente investigación se organiza en seis capítulos: En el primero se expone *el planteamiento del problema que* abarca la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las hipótesis;

En el segundo capítulo se presenta el *marco teórico* con sus antecedentes, fundamentos teóricos y las definiciones de términos básicos; en el tercer capítulo se expone el *marco metodológico*, la cual incluye el tipo, diseño de la investigación, población y muestra, la operacionalización de variables, los instrumentos de recolección de datos y el proceso de análisis de datos; en el cuarto capítulo se presentan el *marco filosófico* de la investigación; en el quinto capítulo presentamos los resultados de la investigación en donde se dan cuenta de los hallazgos logrados con sus respectivos análisis, y finalmente, en el sexto capítulo se presenta *la discusión* de los resultados, luego se exponen las conclusiones, recomendaciones y se termina con la referencias bibliográficas, así como los anexos que dan sustento a la investigación realizada.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

##### **1.1.1. Antecedentes del problema**

Actualmente el mundo vive el cambio de una sociedad industrial a una sociedad de conocimientos, lo que genera una evolución en las universidades y en los docentes que trabajan en ella. Un docente con competencias profesionales genéricas y a la vez con satisfacción laboral en una institución pública de educación superior será capaz de preparar nuevas generaciones de profesionales idóneos.

Freud, (1974), dice que el trabajo no es considerado en el sendero de la felicidad de los hombres; no se esfuerzan tanto como podrían hacerlo para otras formas de satisfacción. En general los seres humanos solo trabajamos por necesidad lo que implica problemas sociales altamente difíciles.

La Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, tiene como objetivo formar a magísteres y doctorandos para las distintas carreras con un nivel académico superior a las anteriores gestiones ya que en este año 2017 cuenta con una mayor demanda de postulantes en comparación con las gestiones anteriores.

Para esto, es necesario muy aparte de la infraestructura y la atención al estudiante, contar con docentes que se sientan satisfechos en su trabajo con el fin de que no sean afectados los estudiantes ni mucho menos la calidad de la

enseñanza, para esto tomamos en cuenta la influencia que vendrían a tener las competencias profesionales genéricas.

### **1.1.2. Problemática de la investigación**

La problemática de nuestro estudio vendría a ser la influencia que tienen las competencias profesionales genéricas de los docentes sobre la satisfacción laboral en los docentes del posgrado del año 2017 con el fin de que no surjan descontentos en dichos profesionales. Para ello estudiaremos las distintas dimensiones de nuestras dos variables que vendrían a ser las competencias profesionales genéricas así como de la satisfacción laboral.

Si bien es cierto las competencias profesionales genéricas de los docentes tienen distintas percepciones en cada uno de ellos ya que la escuela de posgrado en el 2017 contó con docentes de distintos departamentos del Perú y del extranjero.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La presente investigación tiene por objetivo dar un nivel de percepción de la problemática de los docentes sobre sus competencias y satisfacción laboral, las cuales se plantean en las siguientes interrogantes:

### **a) Problema general**

¿Cómo influyen las competencias profesionales genéricas en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

### **b) Problemas específicos**

➤ ¿Cómo influye la gestión en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

- ¿Cómo influye la creatividad en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?
- ¿Cómo influye la toma de decisiones en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente trabajo de investigación nace de la problemática que resulta específicamente en como las competencias profesionales genéricas influyen en la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de pos grado, por ello este trabajo tiene como beneficiario directo a la institución pública de educación superior pues con los resultados podremos poner a la luz los factores que afectan negativamente en las competencias y satisfacción laboral de los docentes profesionales.

Como consecuencia, los resultados que se obtendrán de este proyecto de tesis no servirá únicamente para la escuela de posgrado, también será útil como guía para futuras investigaciones sobre el tema. El pilar fundamental para conseguir los objetivos y metas de la escuela pública de posgrado de Tacna, son las competencias y satisfacción laboral del docente, ya que, así se dará un camino y dirección a la entidad pública en cuanto a implementar nuevas políticas para el desarrollo del personal docente.

Sánchez, Paniagua, et. al., (2010, p. 10), nos dicen que:

*“...la necesidad de que la educación superior debía replantearse, entre otras muchas cosas, su objetivo final, que no era otro que la preparación de los ciudadanos para los nuevos retos del siglo XXI. Estos nuevos retos y demandas perfilaban una formación más integral, que obligaba a incorporar en los diseños de las titulaciones, no solo competencias profesionales específicas, sino también lo que se viene denominado competencias genéricas o transversales, como piezas clave de la nueva formación universitaria en su apuesta por potenciar la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida. El enfoque de la formación basada en competencias permitiría, pues, al estudiante, desempeñarse de*

*forma eficaz en un mercado laboral dinámico, adaptarse de forma flexible a los rápidos cambios y demandas sociales y, en definitiva, constituirse en agente activo en la construcción de la sociedad del conocimiento”*

#### **1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES**

##### **Alcances de la investigación**

El presente estudio demostrará que las competencias profesionales genéricas influyen en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado.

La investigación abarca únicamente a las organizaciones educativas que brinden maestrías y doctorados en diversas escuelas de posgrado y para aquellos que realizan investigaciones de este rubro.

##### **Limitaciones de la investigación.**

Las limitaciones que se presentan en este trabajo de investigación son de básicamente la falta de material teórico y metodológicos en nuestro idioma y país, no se ubicaron muchos trabajos de investigación aplicados a la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, para poder tomarlo como referencia. No existen trabajos de investigación con respecto al trabajo realizado en la biblioteca especializada de la Escuela de Pos-grado.

Si bien es cierto, se pueden solicitar la información requerida en la Escuela de Pos grado, pero para ello será complicada la accesibilidad a la zona de estudio, que en este caso serían los docentes, que trabajan generalmente solo los días sábados y domingos en los diferentes doctorandos y maestrantes.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. Objetivo general**

Demostrar que las competencias profesionales genéricas se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Demostrar que la gestión es una competencia que se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Demostrar que la creatividad es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Demostrar que la toma de decisiones es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **Hipótesis general:**

**H<sub>a</sub>:** Las competencias profesionales genéricas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>0</sub>:** Las competencias profesionales genéricas no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**Hipótesis específicas:**

**H<sub>1</sub>:** La gestión es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>0</sub>:** La gestión es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>2</sub>:** La creatividad es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>0</sub>:** La creatividad es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>3</sub>:** La toma de decisiones es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**H<sub>0</sub>:** La toma de decisiones es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Palomera, Amado, Brito, (2010), desarrolló el trabajo “Competencias genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes” cuyo objetivo fue saber el punto de vista de los docentes y estudiantes sobre las competencias genéricas (CG) ya que los modelos educativos están modificándose en todo el mundo; siendo su metodología de medición por medio de cuestionarios realizados a los Institutos Tecnológicos a nivel nacional; los resultados fueron que los docentes otorgan mayor importancia a las CG que los estudiantes; además, se advierte una concordancia de los resultados entre las CG esenciales tanto por los docentes como por los estudiantes; asimismo, se observan varias diferencias entre categorías de carreras.

Concluye que tanto académicos y estudiantes perciben positivamente la incorporación de las CG en los programas de estudio, dejando entrever un ambiente propicio para su implementación. Se propone, además, un estudio complementario. El análisis reveló que a cada carrera le corresponden diferentes CG esenciales.

Cruz, Parra, (2014), desarrolló la investigación “Competencias de empleabilidades– investigación del mercado de trabajo portugués” que tiene por objetivo que empresas emprendedoras exijan cada vez más, que los individuos estén dotados de determinadas competencias genéricas y técnicas debido al actual momentos que se vive de preocupación en el que en los últimos años hay aumento de evolución tecnológica y una elevada tasa de

desempleo; se realizaron los estudios mediante una extracción de anuncios extraídos del periódico Expreso Empleo durante enero y mayo del 2012; De ese modo a través de un análisis de 80 anuncios se tuvo como resultado una lista de competencias genéricas y técnicas para un conjunto de funciones: directores, jefes, tanto superiores como comerciales.

Estudios de esta naturaleza son relevantes tanto para individuos que conocen las competencias más solicitadas y puedan desenvolverlas de acuerdo a las necesidades de las empresas empleadoras, así como para que el sistema educativo se adapte y pueda contribuir para el desarrollo de determinadas competencias que hasta el día de hoy no eran relevantes para el trabajo.

Sánchez, Paniagua, (2010), desarrollaron el proyecto de investigación “Del diseño a la evaluación de competencias genéricas: análisis empírico e intervención mediante rubricas” cuyo proyecto tiene varios objetivos en tres fases de análisis con distintas metodologías y resultados: La primera fase tuvo como objetivo conocer el estado de la investigación teórica y aplicada acerca de las competencias genéricas, mediante la realización de un estudio bibliográfico sobre la producción científica en el ámbito de las competencias genéricas. Esta búsqueda ha dado lugar a una amplia base de datos en línea de publicaciones que quedará a disposición de la comunidad universitaria.

La segunda fase tuvo como principal objetivo conocer el estado de la incorporación de las competencias genéricas en las universidades españolas con títulos adaptados al EEES en el curso académico 2009-2010, mediante un análisis basado en la información disponible en las webs de las propias universidades, tanto en relación a la información institucional, como a la general de cada titulación, así como la más específica contenida en las guías docentes, de estar disponibles. Esta fase ha permitido conocer, en primer lugar, la transparencia y calidad de la información de las universidades y, en segundo lugar, el nivel de incorporación de las competencias genéricas a los nuevos planes de estudio.

La tercera fase tuvo como objetivo principal conocer la percepción, opiniones, dificultades y procesos seguidos por los docentes de una modalidad de *blended-learning* (en este caso la UNED) en el diseño de sus nuevas asignaturas, con carácter general, y en relación a la incorporación y evaluación de las competencias genéricas, especialmente mediante rúbricas.

El estudio contempló entrevistas en profundidad con responsables de la implantación de títulos y de los equipos docentes y una revisión de las guías docentes. Los resultados proporcionan información de gran valor para el diseño de medidas de apoyo a los docentes.

Pablos, (2016), realizó una tesis doctoral denominada “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”. El trabajo de investigación se desarrolla en el ámbito sanitario dentro del área de atención especializada (hospitales) ya que el 80% de las enfermeras ejercen su profesión en este medio.

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar que desea la persona, sino también en términos de productividad y calidad, por ello el planteamiento del trabajo es comparar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud de Badajoz y Cáceres.

La metodología utilizada es descriptiva, la cual tiene como objetivo describir hechos y características de una población dada, de forma objetiva y comprobable. El interés de este proyecto es contribuir a la mejora de la calidad asistencial, así como de la satisfacción laboral de las enfermeras que desarrollan su trabajo en estos hospitales.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz, (2012), realizó el trabajo “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, el objetivo fue resaltar la importancia del rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao.

El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio.

La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Rivera, Pérez, (2015), realizó la tesis denominada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”. El objetivo de esta tesis es mostrar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto

de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013.

Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos.

Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57,9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Competencias genéricas**

Este concepto ha surgido hace poco tiempo pues no existía. En su mayoría, muchos autores confunden la definición con conocimiento y capacidad. Un concepto que podría ser tomado como competencia genérica es la capacidad de trasladar sus conocimientos y aptitudes para actuar de una manera eficaz en un conjunto de situaciones de alguna área. En la siguiente tabla 1 a seguir verificaremos varias definiciones de competencias genéricas:

**Tabla 1***Definiciones de competencia genéricas*

Autor	Definición
Mclelland	Características diferenciales (competencias) de las personas con elevado desempeño.
Boyatzis	Características subyacentes del individuo, relacionadas de forma causal con un desempeño eficaz o superior en una actividad profesional.
Allen,et. al.	Pre- requisitos para la acción eficaz.
Spencer & Spencer	Característica intrínseca del individuo que presenta una relación causal con un desempeño superior en una dada actividad o situación.
Mulder	Capacidad integrada orientada para el desempeño de una persona o de una organización teniendo en cuenta conseguir realizaciones específicas.
Hoffmann	Atributos básicos del individuo + padrón de calidad+ comportamiento.
Le Boterf	Movilización efectiva y conocimiento de causa, de los recursos en una situación de trabajo.
Zarifian	Entendimiento practico de situaciones que se apoyan en conocimientos adquiridos y los transforman en la medida en que aumenta las diversas situaciones.

Fuente: "la importancia de las competencias genéricas en el reclutamiento de diplomados del enseño superior: estudio de casos en hotelería y restauración", ML. Calisto, 2011, Lisboa, ISCTE, p.26

**2.2.1.1. Caracterización de Competencias Genéricas:**

Según la Dirección de Docencia (2009, p.54-56) se clasifican en 3 categorías:

a) Competencias instrumentales, competencias como planeamiento, comunicación oral escrita, las competencias lingüísticas también están incluidas, la manipulación de ideas, equipos.

b) Competencias interpersonales, capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica.

c) Competencias sistemáticas, Son las habilidades en donde se logra combinar la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento se unifican consiguiendo agruparse.

#### 2.2.1.2. Teoría que respalda la competencia genérica:

La teoría que respalda la variable de las competencias genéricas se encuentra en la Revista de Educación Corominas E. (2001) Competencias genéricas en la formación universitaria.

Según Boyatzis (1982) para definir competencia recurre a la metáfora de Iceberg en que la parte visible dice respecto a los comportamientos observables, en cuanto que los trazos de personalidad, las aptitudes y conocimientos, las actitudes y valores, los conocimientos y motivaciones se encuentran en la parte inferior del Iceberg y las competencias están en el margen de la fase oculta y la visible.

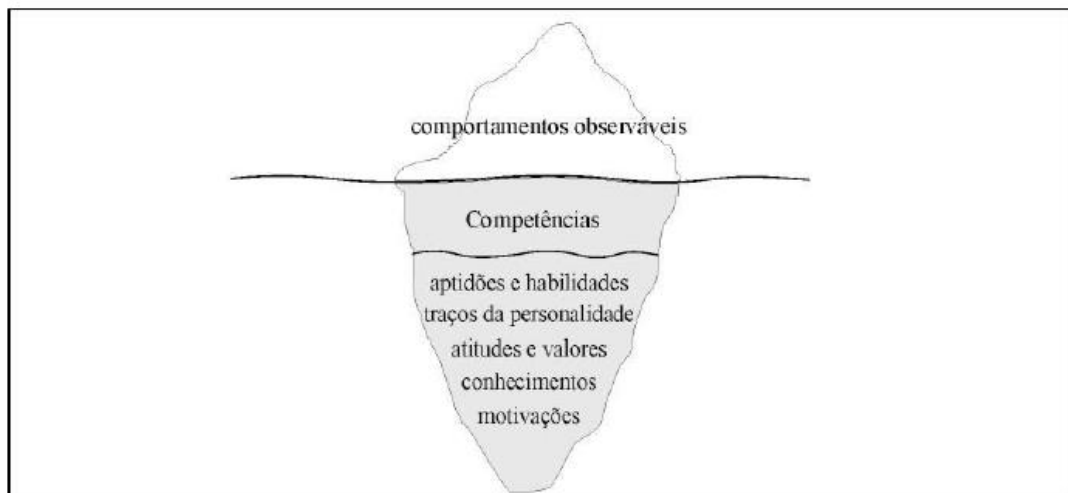


Figura 1. Concepto de competencia genérica según Boyatzis

Fuente: Análisis de la relación entre la cultura organizacional, las competencias y las prácticas de reclutamiento y selección". A. Correia, 2005, Salamanca, p.49, in "Gestión de Recursos Humanos por Competencias", S.P. Marin & F.B. Berrocal, 1999, Madrid, Ed. Ramón Areces, p.74

Gramignia (2002) refiere que es posible pesar en la evaluación del desempeño por competencias como un poderoso medio de identificar el

potencial de los colaboradores, mejorar el desempeño del equipo y la calidad de las relaciones de los mismos y sus superiores, así como estimular los individuos para que estos asuman la responsabilidad por la excelencia de los resultados personales y empresariales.

### **2.2.1.3. Competencias profesionales genéricas y específicas**

Las competencias profesionales se expresa no solo en la integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales (actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida.

En este sentido, Corominas expresa: que la preparación profesional abarca, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional, como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones. Las competencias específicas están más centradas en el “saber profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar” el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el “saber estar” y el “saber ser”. Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales (Corominas, 2001, p. 307).

Por esta razón, hoy en día para las universidades es un reto no solo elaborar un currículo de competencias profesionales, que implica cambios tanto en la enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias

genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional.

La necesidad de considerar las competencias y su clasificación en específicas y genéricas o transversales es destacada por diferentes autores y contemplada en los procesos de reforma curricular que se desarrollan en la universidad actual (Tuning, 2003).

Le Boterf (2001), al referirse a los diferentes tipos de competencias plantea, además de las competencias técnicas referidas al “saber y el saber hacer” en una profesión específica, competencias sociales, relacionadas con el “saber ser” profesional.

De igual manera, Bunk (1994) refiere, además de las competencias técnicas se menciona, otros tipos de competencias profesionales de carácter general tales como:

- Las competencias metodológicas, relacionadas con la capacidad de transferir el “saber hacer” a diferentes contextos profesionales.
- Las competencias sociales, referidas a las habilidades comunicativas y de interacción social.
- Las competencias participativas, referidas a la pertenencia a un grupo, a la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades.
- La concepción de las competencias profesionales en el proyecto Tuning, el que analizaremos en detalle más adelante, reconoce su carácter complejo y las clasifica en dos tipos fundamentales:
- Genéricas (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:
  - Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, así como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
  - Competencias personales, así como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.

- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.
- Específicas (relativas a una profesión determinada).

El Proyecto Tuning América Latina se inicia en el año 2004 con el propósito de propiciar la reflexión y el intercambio entre los profesionales de la educación superior en América Latina, desde una posición de respeto a la autonomía y diversidad de cada región y cultura académica, en torno a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios orientados a la formación integral del estudiante desde un enfoque de competencias.

Entre sus primeros trabajos se plantea la identificación de las competencias genéricas para América Latina, y para ello se toma como referencia el listado de las treinta competencias genéricas identificadas para Europa, como resultado de lo cual se llega a la identificación de veintisiete de tales competencias.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de la competencias profesionales genéricas.**

El mundo globalizado exige al profesor universitario que cumpla con competencias profesionales, genéricas y específicas. Las universidades, como cualquier otra organización, están integradas por talento humano, por ello es fundamental contar con las competencias genéricas, que se expresan de la siguiente forma tales como: la capacidad de gestionar, de innovar y de toma de decisiones.

#### **Gestión**

En lo que respecta a las competencias genéricas personales se plantean: que debe saber gestionar la administración del tiempo, del dinero, planificación, organización y de gestión de la información.

## **Creatividad**

En esta competencia se plantea, la creatividad, la imaginación y el enfoque innovador para responder a cuestiones complejas, ser creativo en todo momento el desarrollo de su trabajo académico.

## **Toma de decisiones**

En la competencia genérica del docente universitario se consideran las decisiones equilibradas entre racionalidad e intuición, ser capaz de tomar decisiones, y tener la habilidad de mantenerse en continuo proceso de aprendizaje. El docente universitario debe ser capaz de comunicarse de manera efectiva con sus estudiantes y resolver problemas que se presenta.

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

Dejours (1987,) la satisfacción laboral constituye un factor esencial para los trabajadores. Una mayor satisfacción laboral sin ansiedad y sin miedo hace que el trabajador encuentre significado en su actividad laboral y que presente actitudes positivas de enfrentamiento a la vida.

Lapo y Bueno (2003), dice que la insatisfacción laboral y el desprestigio profesional están entre los factores que más contribuyen para que los profesores dejen la docencia.

Según Martínez (2004), podemos definir la satisfacción laboral como “La sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros personales”.

Para Muñoz, Adánez, (1990, p. 76), indica, “La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por

el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde con sus expectativas”.

Según Knicki y Krietnet (2013), de la misma manera podemos definirlo como la actitud del colaborador frente a su trabajo, estas actitudes se basan en las creencias y valores del propio trabajador.

#### **2.2.2.1. Características determinantes de Satisfacción laboral:**

Las características personales ejercen influencia sobre la satisfacción laboral. Estudios no solamente de psicología, sino también de estructuras organizacionales se han preocupado e interesado por analizar la influencia que las características personales del trabajador tales como; edad, género, nivel educacional, antigüedad en el trabajo, ejercen sobre el nivel de satisfacción laboral.

Las características personales asociadas al bienestar laboral no necesariamente tienen que ser observables, sino que también pueden reflejar los valores de los sujetos respecto a su vida laboral. Además hay que considerar que condiciones de vida como el entorno laboral, concretamente las familias, han sido integradas como variables al momento de explicar y analizar la Satisfacción Laboral.

1. *Edad*, De acuerdo a lo que señala Clark (1996), los trabajadores que van siendo mayores suelen sentirse más satisfechos con sus trabajos debido a razones tales como, menores expectativas, un mejor ajuste a su situación laboral, experiencia entre otras. Ocurre además que a mayor edad el empleado puede tener un mejor empleo como consecuencia de su experiencia y su superior movilidad en el pasado.

Por otro lado los trabajadores más jóvenes suelen estar menos satisfechos porque sus expectativas son más altas o porque se adaptan menos

al trabajo, y aunque hay excepciones, la tendencia general es que aumenta la satisfacción conforme a como aumenta la edad (Clark 1997).

2. *Género*, el género desde la incorporación de la mujer a la vida laboral ha sido considerado una variable de análisis por algunos investigadores como Clark y Oswald (1997).

Según los mismos investigadores, numerosos estudios coinciden en que existe discriminación de la mujer en el mercado del trabajo, lo que significa que existe para ellas una menor retribución, menos oportunidades y mayores tasas de despido.

Sin embargo estas mismas investigaciones expresan que las mujeres presentan un mayor nivel de satisfacción que los varones, pudiendo explicarse esto, debido a que las mujeres al momento de trabajar esperan menos de sus trabajos y se generan menos expectativas respecto del mismo (Clark 1997). Sloane y Williams (2000) coinciden con Clark, en que existe mayor satisfacción laboral en las mujeres.

Agrega además, que la mayor satisfacción en las mujeres no está ocasionada por el resultado de una alta valoración de sus atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las mujeres ponen menos énfasis que los varones en los trabajos que realizan.

Por otra parte, existen evidencias que expresan la inexistencia de relación Género-Satisfacción es decir no se encuentran diferencias significativas entre varones y mujeres cuando se trata de trabajadores jóvenes, con un alto nivel educacional, y desarrollando ocupaciones profesionales, Weaver (1977), Forgionne y Peters (1982). Cuando se presentan característica como estas se argumenta que el nivel de satisfacción entre hombres y mujeres es similar.

3. *Nivel Educativo*, es visto como una probabilidad de lograr un mejor ajuste laboral, puesto que una persona que goce de un mejor nivel tendrá, la posibilidad de conseguir excelentes oportunidades de empleo.

Es en este contexto que las investigaciones sobre el efecto de la educación sobre los resultados laborales arrojan que los que gozan de un mayor nivel educativo tienen mejores beneficios, son promocionados con rapidez, tienen más oportunidades, y por lo general consiguen mejores empleos.

No obstante, un trabajador que goce de dichas características no necesariamente se encuentra satisfecho laboralmente si la utilidad del trabajo depende de la comparación entre resultados y aspiraciones y estas últimas aumentan con la educación (Clark y Oswald, 1997).

4. Antigüedad, Se espera una relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral, es decir, mientras se incrementa la antigüedad el trabajo podría volverse más satisfactorio al enriquecerse el empleado de oportunidades y responsabilidades en el centro de trabajo y por ende, ajustarse mejor al empleo deseado por el individuo, “a mayor edad menores expectativas y mayor ajuste a la situación laboral” (Davis y Newstrom, 1987).

Esto es si se supone que un trabajador a medida que va cumpliendo años permanece en un mismo puesto de trabajo, por ende incrementando sus años de antigüedad. Los puntos señalados anteriormente hacen mención a características propias del individuo que pueden afectar en el nivel de satisfacción laboral.

No obstante existen también características o condiciones que son propias de lugar de trabajo, como el salario, horas de trabajo, estabilidad o inestabilidad laboral, relaciones de trabajo que también son factores influyentes en la satisfacción laboral.

Respecto a todo lo anterior (aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral) se puede concluir señalando que, a medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo. También es predecible que las personas con nivel educacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya sea por el salario que perciben, las mejores condiciones de trabajo que poseen, y que el puesto en el que ejercen les permita desarrollar todo su potencial y capacidades.

El hecho de que la satisfacción laboral pueda definirse como el “conjunto de sentimientos y actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo” conlleva a que exista un interés creciente entre los administradores y empleados, por mejorar la calidad de vida en el trabajo (Davis y Newstrom 1987).

Para algunos la calidad de vida en el trabajo se refiere a una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, en donde este tiene participación en la toma de decisiones y en la integración de las metas individuales y organizacionales. Para otros especialmente para la administración, el término sugiere una diversidad de esfuerzos para incrementar el desempeño mediante mejoras en los insumos humanos al proceso de la producción (Gibson, Ivancevich y Donnelly 2003).

#### **2.2.2.2. Teoría que respalda la satisfacción laboral**

La teoría que respalda la variable de las competencias genéricas se encuentra en el Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid Fernandez I., Villagrasa J., Gamo F., Vasquez J., Cruz E., Aguirre V., Andradas V. (1995).

#### **2.2.2.3. Factores determinantes de la satisfacción laboral**

Herzberg en 1968 fue uno de los primeros en establecer los factores determinantes en la satisfacción, él identificó 2 tipos de factores:

**a.** Factores higiénicos; también llamados factores extrínsecos, Son aquellos factores que son capaces de producir insatisfacción o satisfacción, sin embargo no pueden producir motivación por sí solos ya que son factores exclusivamente del contexto, es decir del ambiente externo del trabajador.

Entre los principales factores higiénicos tenemos al salario , tipo de supervisión que le brinda su trabajo, las políticas de la empresa, las condiciones físicas y del ambiente, los beneficios sociales que les brinde el trabajo, el clima laboral, la seguridad personal, etc.

Según el propio Herzberg cuando los factores higiénicos son los óptimos, se puede evitar la insatisfacción del personal, sin embargo no se podría elevar la satisfacción, y si lo logra esta elevación no durará.

**b.** Factores motivacionales, también llamados factores intrínsecos, son aquellos que son capaces de estimular a los trabajadores de tal manera que terminen realizando esfuerzos especiales por la empresa; de no existir estos factores motivacionales existirá un efecto desmotivador fuerte. Estos factores están relacionados con las tareas que el propio individuo desempeña, involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento, necesidades de autorrealización, crecimiento persona, desarrollo profesional.

A partir de las investigaciones de Herzberg, Sonia Palma (2000) propone 7 dimensiones de la satisfacción laboral:

**a) Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales**

En este factor se consideran los elementos materiales y de infraestructura que faciliten el desarrollo de las labores, se considera el confort, comodidad que ofrece como la ventilación, la iluminación, la limpieza, el orden, etc.

**b) Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

Aquí entra a tallar la gratificación que reciben los empleados a cambio de su trabajo, no solo el sueldo, sino también el sistema de recompensas.

Estas son básicas puesto que cubren las necesidades fisiológicas de los trabajadores y son símbolo de reconocimiento y seguridad.

**c) Factor III. Políticas Administrativas**

Explican el modo en el que se obtendrán los objetivos o metas de la institución, estas políticas deben ser estables y flexibles para que puedan ser aplicadas en diversas situaciones.

d) Factor IV. Relaciones Sociales

Esta se refiere a la interacción de los trabajadores dentro de la organización, las buenas relaciones dan credibilidad y confianza.

e) Factor V. Desarrollo Personal

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento.

f) Factor VI, Desempeño de Tareas

Indicarles las tareas, los deberes y responsabilidades del cargo que deberá desempeñar para lograr los objetivos de la organización.

g) Factor VII: Relación con la Autoridad

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado.

#### **2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes**

##### **Exceso/Presión de Trabajo**

El docente a veces trabaja, tiene trabajo excesivo fuera del aula, jornadas muy cansadas, utiliza toda su energía, trata de hacer su trabajo, mejor y en menos tiempo.

##### **Promoción Profesional**

Es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en los docentes de acuerdo a la promoción profesional. El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza en el docente ofreciéndole un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas, reconociendo el trabajo que desempeña.

### Satisfacción con el puesto de trabajo

La satisfacción en el trabajo por parte de los docentes resulta fundamental para las universidades. La satisfacción puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo de los mismos en especial para los futuros profesionales. Así como la relación con los colegas de la institución.

### Monotonía laboral

El desgaste profesional presenta un comportamiento muy próximo y de sentido inverso, puesto que la satisfacción crece cuando el desgaste profesional adquiere valores bajos, se presentan en algunos docentes pocas oportunidades de hacer acciones nuevas.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **Competencias profesionales genéricas**

Las competencias profesionales constituyen el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionado con la buena ejecución en un puesto de trabajo o de una determinada tarea. Boyatzis (1982).

### **Creatividad**

Es una cualidad que posee el ser humano que le permite desarrollar actitudes en pro de realizar acciones que creen e innoven una idea.

### **Gestión**

Es el conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo.

### **Presión de trabajo**

En la práctica podríamos entender el trabajo bajo presión, como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia.

### **Promoción profesional**

Es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral, es el cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo.

### **Resolución de problemas**

Se refiere a un estado voluntario de llegar a una “meta” definitiva en una condición presente que todavía no se ha alcanzado directamente, o la misma está muy lejos, o requiere de lógica más compleja para poder encontrar una descripción de las condiciones faltantes.

### **Satisfacción con el puesto de trabajo**

La satisfacción en el trabajo por parte de los empleados resulta fundamental para las organizaciones. La satisfacción puede estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para el triunfo.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso.

### **Toma de decisiones**

Es una capacidad puramente humana propia del poder de la razón unido al poder de la voluntad.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

##### Tipo de Estudio

La presente investigación es básica, porque esta investigación va a buscar el progreso científico, aplicando los conocimientos teóricos, interesándose en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

##### Nivel de investigación

El presente estudio de investigación es de nivel explicativo, con diseño ex post facto.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

**Población.** El universo de la presente investigación está constituido por 49 docentes de la Escuela de Posgrado, información proporcionada por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, (2017). De los 49 docentes 13 son profesores de doctorado y 36 de maestría.

**Muestra.** El tamaño de muestra es de tipo probabilístico, a través del muestreo aleatorio simple que se obtendrá a través del siguiente modelo matemático:

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

Dónde:

N : Número total de docentes de la escuela de pos grado = 49

Z : Nivel de confianza 95% (Z=1,96 valor de la distribución normal estándar).

p : Proporción = 0,5

e :Error estándar = 0,05

n : Tamaño de muestra sin ajustar

n= 43,560

Haciendo el cálculo tenemos una muestra de 44 docentes, se realizó los cuestionarios a 12 (en decimales 11,674) docentes del doctorado y 32 (en decimales 32,326) docentes de maestría.

### **3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Variable Independiente: Competencias profesionales genéricas**

#### **Definición conceptual**

Según Carrera (2001, p. 9), son aquellas que se pueden aplicar en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas.

#### **Definición operacional**

Conjunto de actividades para planificar, crear, tomar decisiones y resolver problemas.

*Operacionalización de la variable Independiente: Competencias profesionales*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Gestión</b>	Distribución del tiempo Administración y gestión de dinero
<b>Creatividad</b>	Imaginación Combinar ideas Enfoques innovadores para responder a cuestiones complejas.
<b>Toma de decisiones</b>	Decisiones equilibradas entre racionalidad e intuición

Fuente: Elaborado por la investigadora

**Variable Dependiente: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual**

Es “el conjunto de orientaciones afectivas del sujeto en relación a los papeles profesionales que desempeña en el momento; actitudes positivas son conceptualmente equivalentes a satisfacción laboral; actitudes negativas en relación a su vida profesional son equivalentes a la insatisfacción laboral” (Vroom, 1964, p. 99).

**Definición Operacional**

Conjunto de actividades para presionar, promocionar y satisfacer al docente.

*Operacionalización de la Variable dependiente: Satisfacción laboral*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Exceso/presión de trabajo</b>	Falta de tiempo. Trabajo excesivo. Utilización máxima de energías. Jornada muy cansada. Ausencia de recursos.
<b>Promoción profesional</b>	Posibilidades de promoción profesional. Reconocimiento reconfortante al trabajo.
<b>Satisfacción en el puesto de trabajo</b>	Satisfacción con el puesto laboral. Satisfacción con el sueldo que recibe. Convencimiento que el puesto que ocupa corresponde a su capacidad y capacitación. Conozco lo que mis jefes esperan de mi trabajo Es gratificante la relación con los colegas,
<b>Monotonía laboral</b>	El trabajo es igual todos los días. Pocas oportunidades de hacer cosas nuevas. Poca responsabilidad que demanda el puesto laboral. Poca independencia para realizar las funciones.

Fuente: Elaborado por la investigadora

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los instrumentos que se utilizaron fueron para la variable independiente se empleó un test de evaluación de competencias profesionales genéricas y para la variable dependiente se empleó el test de satisfacción laboral.

### **Ficha Técnica**

Nombre	: Cuestionario de competencias profesionales genéricas
Autora	: Maydani Supo Gavancho
Procedencia	: UNJBG
Año	: 2018
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: Sin tiempo limitado. Aproximadamente 20 minutos.
Significación	: Se trata de cuatro dimensiones del tipo Likert independientes (Gestión, creatividad, toma de decisiones, resolución de problemas) que se aplican a los docentes de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (2017). La prueba está compuesta por un total de 17 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 4 de la siguiente manera: 1=nada, 2= poco, 3=bastante, 4=mucho.

Este cuestionario cuenta con la necesaria validez y confiabilidad que se exige para poder utilizarlas en un proceso de investigación.

## **Análisis psicométrico del cuestionario de competencias profesionales genéricas**

**Tabla 2**

*Análisis de ítems y confiabilidad*

<b>Ítems</b>	<b>Media</b>	<b>D. E.</b>	<b>r<sub>itc</sub></b>
<b>1,2,3,</b>	3,44	1,05	<b>0,60*</b>
<b>4,5,6,</b>	3,56	1,09	<b>0,71*</b>
<b>7,8,9,</b>	3,43	1,04	<b>0,70*</b>
<b>10,11,</b>	4,14	0,83	<b>0,56*</b>
<b>12,13,</b>	3,34	1,29	<b>0,67*</b>
<b>14,15,</b>	3,69	0,99	<b>0,62*</b>
<b>16,17.</b>	3,70	1,03	<b>0,77*</b>
<b>Alfa de Cronbach = 0,88*</b>			

**\* p < 0,05**

**N = 44**

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20 (Kline, 1993), lo que nos indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,88, superando el criterio de 0,70 (Brown, 1980), lo cual indica que es significativo y permite concluir que el cuestionario de competencias profesionales genéricas presenta confiabilidad.

### **Ficha Técnica**

Nombre	:	Cuestionario de Satisfacción laboral de los docentes
Autora	:	Maydani Supo Gavancho
Procedencia	:	UNJBG
Año:		2018
Administración:		Individual o Colectiva
Duración	:	Sin tiempo limitado. Aproximadamente 20 minutos.
Significación	:	Se trata de tres dimensiones del tipo Likert independientes (Exceso/Presión de Trabajo, promoción profesional, Satisfacción con el puesto de trabajo) que se aplican a los docentes de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (2017). La prueba está compuesta por un total de 26 ítems, los cuales se presentan en una escala de 1 a 3 de la siguiente manera: Si= 3 No =2 No lo sé =4.

Este cuestionario cuenta con la necesaria validez y confiabilidad que se exige para poder utilizarlas en un proceso de investigación.

## **Análisis psicométrico del cuestionario de la satisfacción laboral de los docentes**

**Tabla 3**

*Análisis de ítems y confiabilidad*

<b>Ítem</b>	<b>Media</b>	<b>D. E.</b>	<b>r<sub>itc</sub></b>
<b>1,2,3,4,5,6,</b>	3,75	0,81	<b>0,90*</b>
<b>7,8,9,10,11,</b>	3,66	0,83	<b>0,68*</b>
<b>12,13,14,15,16,</b>	3,65	0,91	<b>0,78*</b>
<b>17,18,19,20,21,</b>	3,75	0,90	<b>0,85*</b>
<b>22,23,24,25,26</b>	3,63	0,89	<b>0,89*</b>

**Alfa de Cronbach = 0,93 \***

**\* p < 0,05**

**N = 44**

Los resultados permiten apreciar que las correlaciones ítem-test corregidas son superiores a 0,20 (Kline, 1993), lo que nos indica que los ítems son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0,93, superando el criterio de 0,70 (Brown, 1980), lo cual indica que es significativo y permite concluir que el cuestionario de la satisfacción laboral presenta confiabilidad.

### **3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó, tablas de frecuencia y gráficos de distribución absoluta y relativa y la obtención de los resultados de la encuesta se realizó a través del uso del software estadístico computacional IBM SPSS – 24, y la verificación de la hipótesis se realizó mediante la aplicación del estadístico r de Pearson.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO FILOSÓFICO**

El hombre es un ser imperfecto. Es por esta razón que la humanidad, a lo largo de su historia, ha realizado esfuerzos permanentes para perfeccionar la condición humana. La educación es una manifestación que la humanidad tiende a perfeccionarse. La historia de la humanidad es una permanente demostración que el hombre siempre busca perfeccionarse, en todo orden de cosas, no solo en el arte ni la filosofía, sino en la producción científica. Por eso es que ha desarrollado la ciencia, como una manifestación de sus intentos por dominar el mundo.

Es claro que su dominio del mundo será mayor si el hombre perfecciona sus habilidades o sus capacidades. Así, el mejoramiento de las competencias profesionales es un claro indicador de la condición perfectible del ser humano. Mejorar las capacidades y competencias en todos los hombres es aspiración de todos los tiempos y de todas las sociedades.

El estudio de las competencias es muy amplio ya que existe abundante literatura académica.

La apropiación del concepto de competencia presenta dificultades desde su etimología pues entre sus acepciones, por un lado, se presenta la pugna (competir), mientras por otro se plantean las habilidades (competer) (Tejada, 1999). Su conceptualización depende del uso que se le quiera dar (Winterton, Delamare-Le Deist y Stringfellow, 2005; Mulder, 2007) pero en el marco de esta investigación se circunscribe a las habilidades, aptitudes, capacidades, etc., en el ámbito sociolaboral y profesional.

Al estructurar las definiciones de competencia se sigue a Hoffmann (1999), Ruiz (2005) y Medina, Delgado y Lavado (2012) quienes clasifican las competencias de acuerdo a los enfoques: conductista, funcional y constructivista. Del enfoque conductista se anotan las definiciones que están orientadas hacia el desempeño o los resultados de un proceso de aprendizaje.

La competencia se traduce en desarrollar exactamente una conducta de acuerdo a una pauta estandarizada; el enfoque funcional destaca el resultado independientemente del proceso para alcanzarlo. Para este enfoque las competencias son dadas por las habilidades y conocimientos que persiguen un resultado o solución a un problema; el enfoque constructivista se define desde el individuo con sus acciones o desempeños que reflejan sus conocimientos, aptitudes y habilidades. Fundado en los trabajos de Vygotsky (1979), en este caso el concepto de competencia serial la capacidad mental de un individuo que se condiciona por la situación (contexto), interacción y papel modelador que tienen las herramientas culturales.

Su mayor auge es a partir de los 90 con el movimiento de la llamada educación basada en competencias, donde lo central del acto educativo es el aprendizaje y la actitud del estudiante para la búsqueda y la construcción de lo significativo (Victorino y Medina, 2008).

Por otra parte, el hombre busca permanentemente su felicidad. Así como tiende el hombre a perfeccionarse, así también tiende a proporcionarse comodidad y satisfacción en la Tierra. Así su trabajo, que por naturaleza es tedioso, trata de convertirlo en agradable, porque toda actividad, ya no constituye esfuerzo. Si el hombre se halla conforme o satisfecho con las actividades laborales que desempeña, se sentirá más feliz y estará logrando el ideal de la vida humana: estar satisfecho con lo que hace.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. PRUEBA DE NORMALIDAD**

El análisis de la satisfacción laboral de los docentes, se empleó la Kolmogorov-Smirnov, mostró que hay influencia significativa en las competencias profesionales genéricas con la satisfacción laboral de los docentes.

## Tabla 4

### *Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0,258	44	0,000	0,838	44	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Spss 24.

## 5.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Análisis Categórico de la variable en Distribución agrupada

Variable: Competencias Profesionales Genéricas

Dimensión: Gestión

Resultados Docentes Doctorado

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5.*

<b>Gestión</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	75,0	75,0	75,0
	Regular	1	8,3	8,3	83,3
	Bueno	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 5 y figura 2; se evidencia que los 12 docentes de doctorado encuestados, representada por el 75% manifiestan que es malo la distribución del tiempo y la administración de dinero, el 16,7% indica que es bueno y el 8,3% manifiesta que es regular.

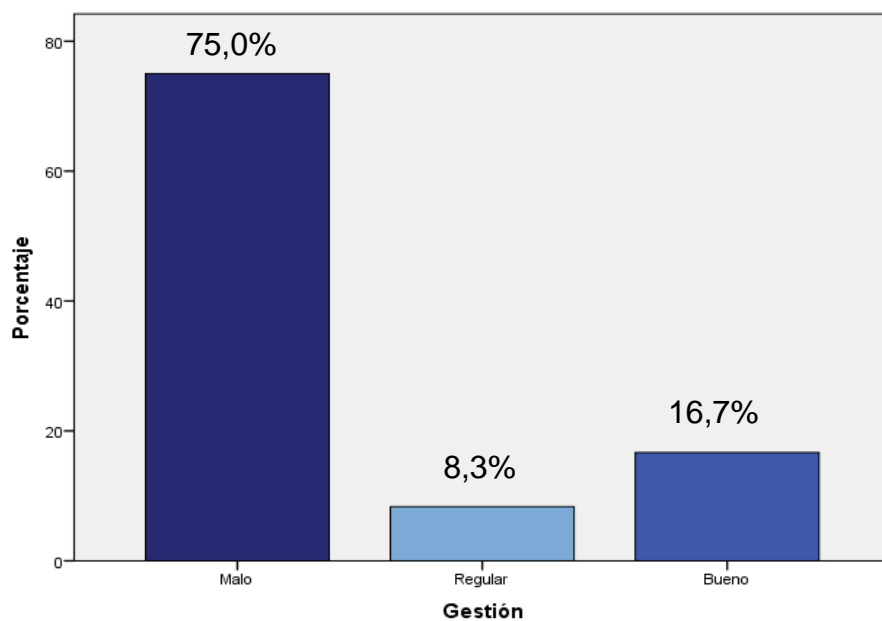


Figura 2. Variable: Competencias Profesionales Genéricas.

Dimensión: Gestión

Resultados Docentes Doctorado

Dimensión: Creatividad

Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 6, 7.*

<b>Creatividad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	3	25,0	25,0	25,0
Válido	Regular	5	41,7	41,7	66,7
	Bueno	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 6 y figura 3; se evidencia 12 docentes de doctorado encuestados, representada por el 41,7% manifiestan que es regular la imaginación y combinar ideas y enfoques innovadores para responder a cuestiones complejas, el 33,3% indica que es bueno y el 25% señala que es malo.

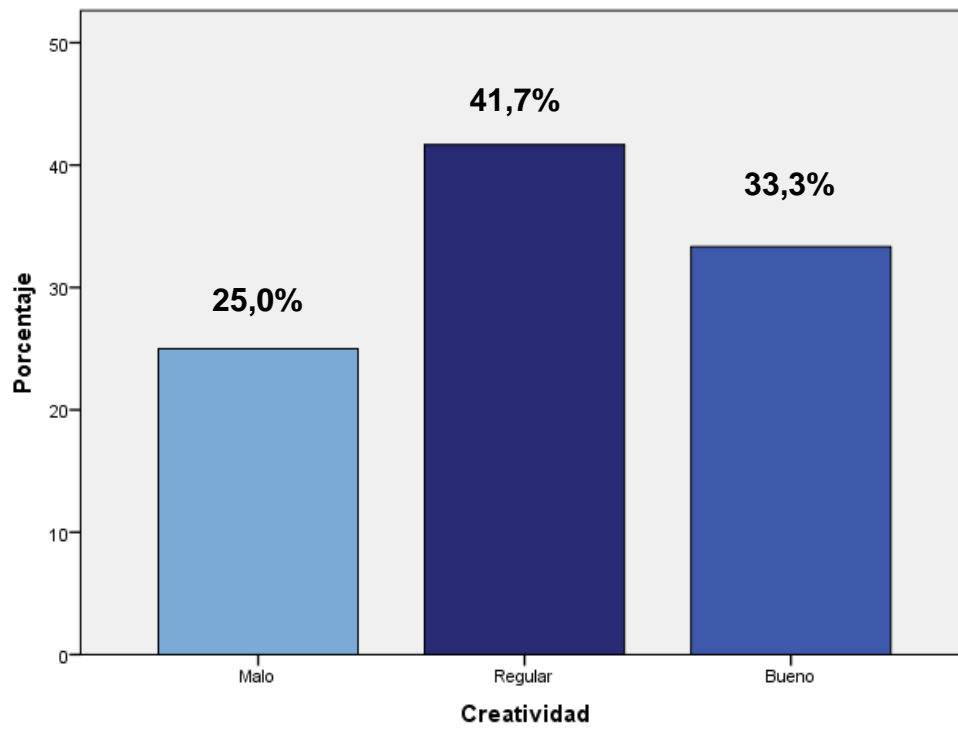


Figura 3. Dimensión: Creatividad  
Resultados de Docentes Doctorado

Dimensión: Toma de Decisiones  
Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.*

<b>Toma de Decisiones</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	33,3	33,3	33,3
	Regular	6	50,0	50,0	83,3
	Bueno	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 7 y figura 4, se evidencia que 12 docentes doctorado encuestados, representada por el 50% manifiestan que es regular las decisiones equilibradas entre racionalidad e intuición, el 33,3% indican que es malo y el 16,7% señala que es bueno.

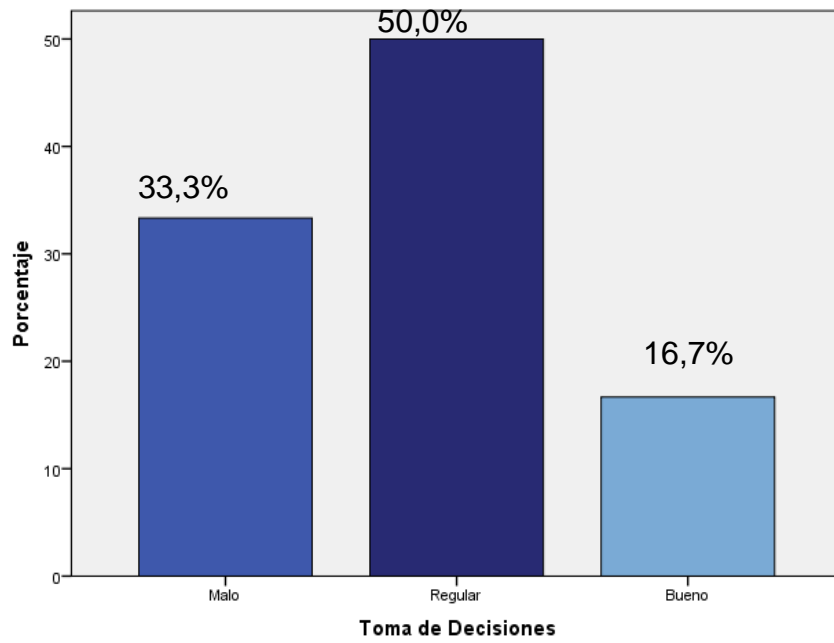


Figura 4. Dimensión: Toma de Decisiones  
Resultados de Docentes Doctorado

Variable: Competencias Profesionales Genéricas

Dimensión: Gestión

Resultados de Docentes Maestría

### Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5.*

<b>Gestión</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	43,8	43,8	43,8
	Regular	16	50,0	50,0	93,8
	Bueno	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 5; se evidencia que 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 50% manifiestan que es regular la distribución del tiempo y la administración y gestión de dinero, el 43,8% indica que es malo y el 6,3% señala que es bueno.

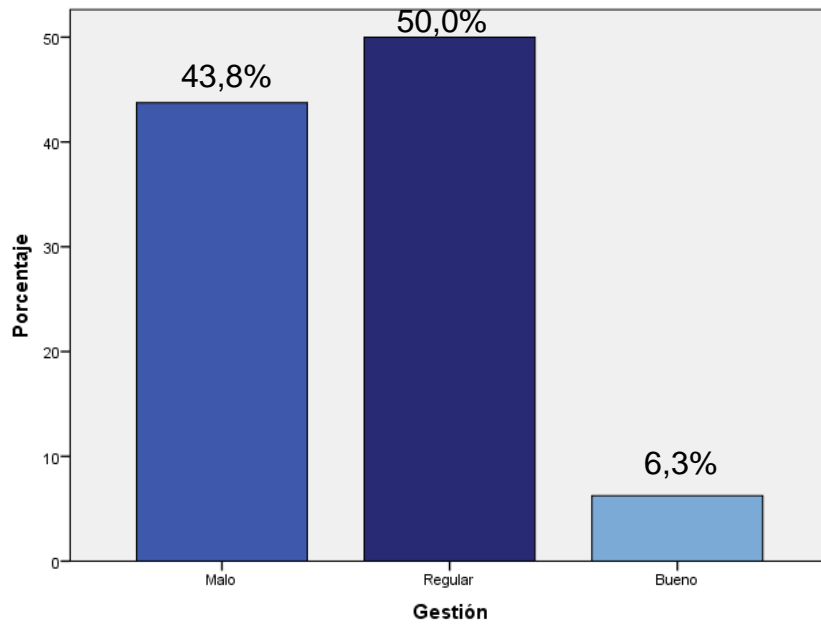


Figura 5. Variable: Competencias Profesionales Genéricas  
Dimensión: Gestión  
Resultados de Docentes Maestría

Dimensión: Creatividad  
Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 6, 7.*

<b>Creatividad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	9,4	9,4	9,4
	Regular	25	78,1	78,1	87,5
	Bueno	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 9 y figura 6; se evidencia 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 78,1% manifiestan que es regular la imaginación y combinar ideas y enfoques innovadores para responder a cuestiones complejas, el 12,5% manifiesta que es bueno y el 9,4% indica que es malo.

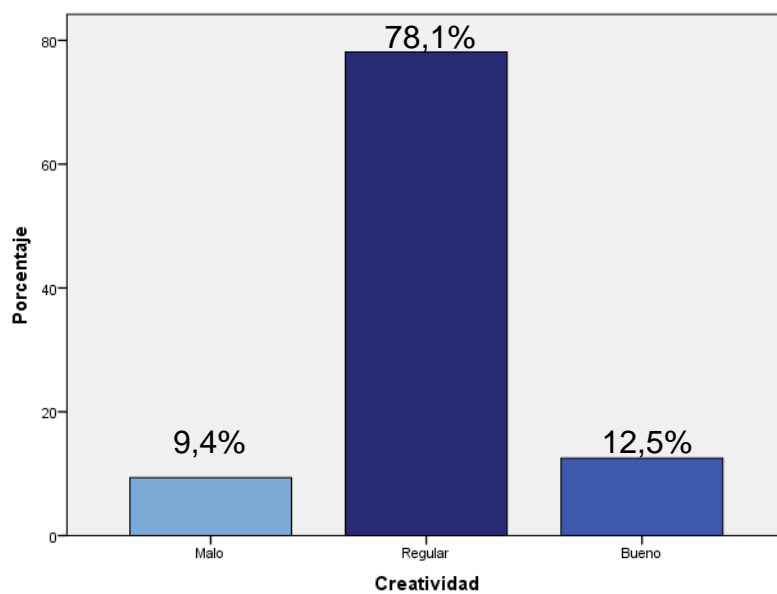


Figura 6. Dimensión: Creatividad

Resultados de Docentes Maestría

Dimensión: Toma de decisiones  
Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.*

<b>Toma de Decisiones</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	46,9	46,9	46,9
	Regular	12	37,5	37,5	84,4
	Bueno	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 10 y figura 7; se evidencia que 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 46,9% manifiestan que son malo las decisiones equilibradas entre racionalidad e intuición, el 37,5% indica que es regular y el 15,6% señala que es bueno.

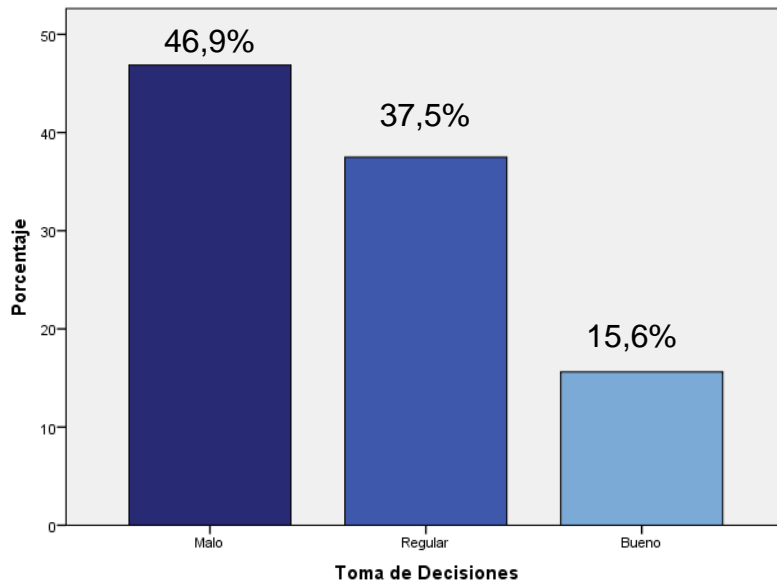


Figura 7. Dimensión: Toma de decisiones  
Resultados de Docentes Maestría

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Exceso / Presión de Trabajo

Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.*

<b>Exceso/Presión de Trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Siempre	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 11 y figura 8; se evidencia que los 12 docentes de doctorado encuestados, representada por el 58,3% manifiestan que siempre hay un exceso/presión de trabajo, el 25% señala que a veces y el 16,7% indica que nunca.

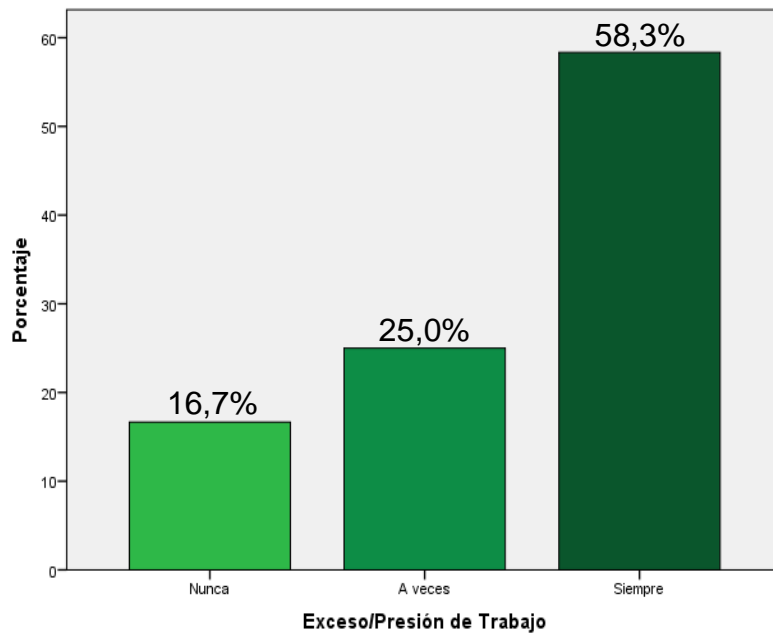


Figura 8. Variable: Satisfacción Laboral. Dimensión: Exceso / Presión de Trabajo  
Resultados de Docentes Doctorado

Dimensión: Promoción Profesional  
Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 8, 9.*

<b>Promoción Profesional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0
	A veces	8	66,7	91,7
	Siempre	1	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 12 y figura 9; se evidencia que 12 docentes doctorado encuestados, representada por el 66.7% manifiestan que a veces existe promoción profesional, el 25% indica que nunca y el 8,3% señala que siempre.

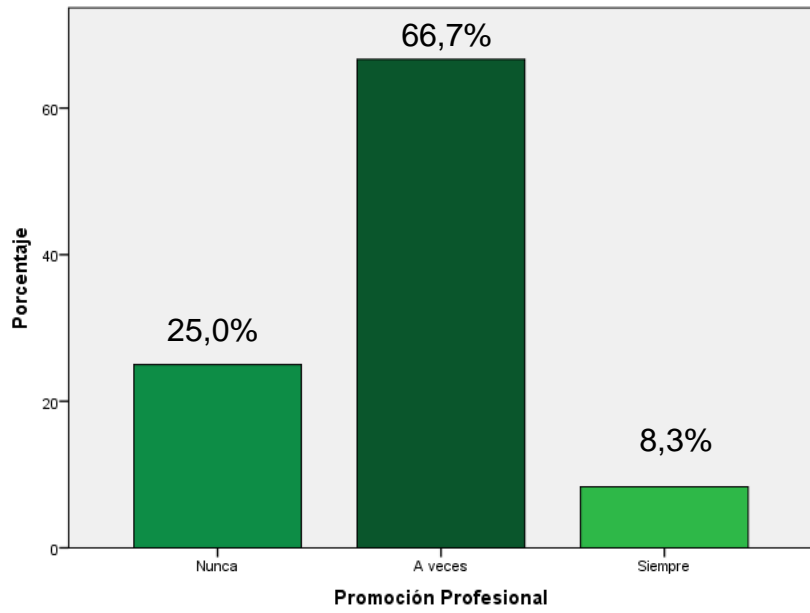


Figura 9. Dimensión: Promoción Profesional  
Resultados de Docentes Doctorado

Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo  
Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19.*

<b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0
	A veces	5	41,7	66,7
	Siempre	4	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 13 y figura 10; se evidencia que 12 docentes de doctorado encuestados, representada por el 41,7% manifiestan que a veces existe una satisfacción con el puesto de trabajo, el 33,3% indica que siempre y el 25% señala que nunca.

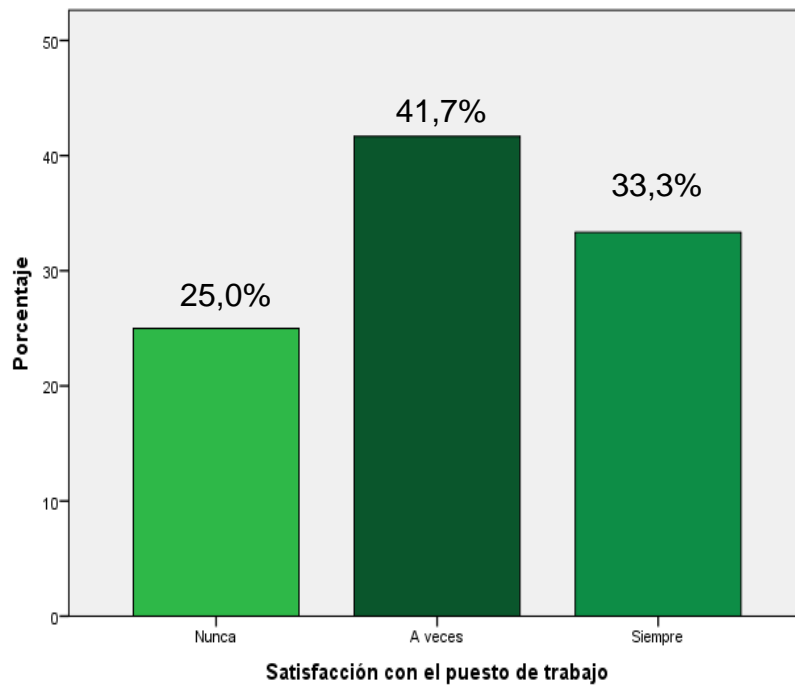


Figura 10. Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo  
Resultados de Docentes Doctorado

Dimensión: Monotonía Laboral  
Resultados de Docentes Doctorado

**Tabla 14**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 20, 21, 22, 23.*

<b>Monotonía Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	58,3	58,3
	A veces	2	16,7	75,0
	Siempre	3	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 14 y figura 11; se evidencia que los 12 docentes de doctorado encuestados, representada por el 58,3% manifiestan que nunca existe la monotonía laboral, el 25% indica que siempre y el 16,7% manifiesta que a veces.

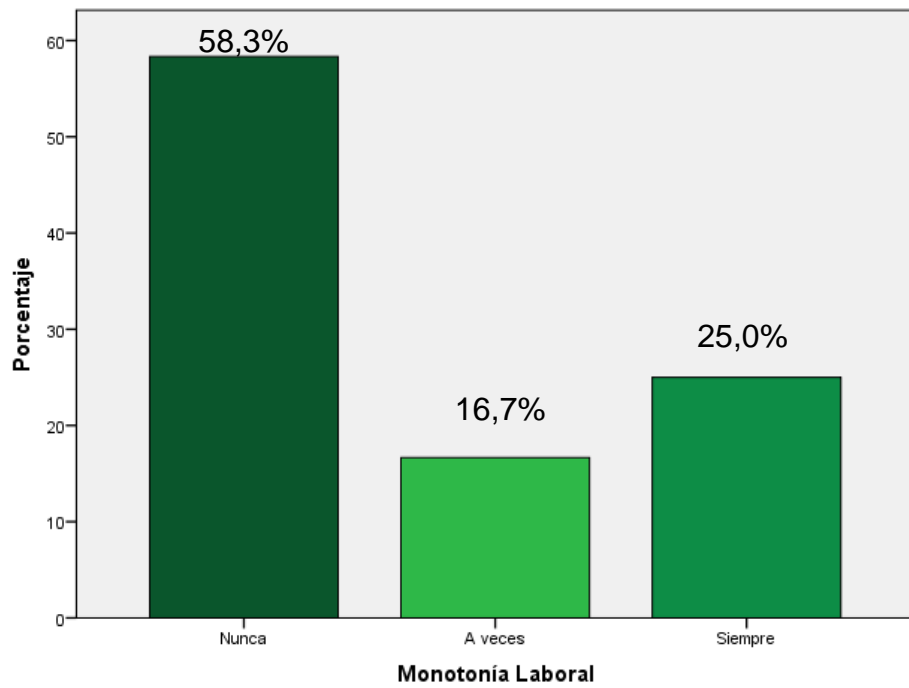


Figura 11. Dimensión: Monotonía Laboral  
Resultados de Docentes Doctorado

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensión: Exceso / Presión de Trabajo

Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 15**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.*

<b>Exceso - Presión de Trabajo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	15,6	15,6
	A veces	22	68,8	84,4
	Siempre	5	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 15 y figura 12; se evidencia los 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 68,8% manifiestan que a veces existe el exceso / presión de trabajo y el 15,6% señala que siempre y el 15,6% indica que nunca.

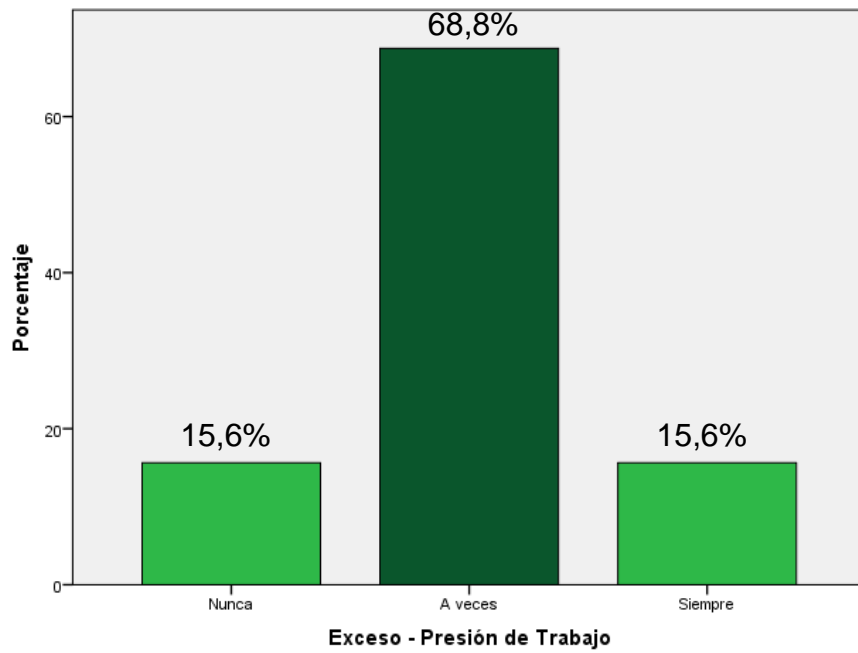


Figura 12. Variable: Satisfacción Laboral. Dimensión: Exceso / Presión de Trabajo  
Resultados de Docentes Maestría

Dimensión: Promoción Profesional  
Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 8, 9.*

<b>Promoción Profesional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	43,8	43,8
	A veces	4	12,5	56,3
	Siempre	14	43,8	100,0
	Total	32	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 16 y figura 13; se evidencia 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 43,8% manifiestan que siempre hay promoción profesional, el 43,8% indica que nunca y el 12,5% señala que a veces.

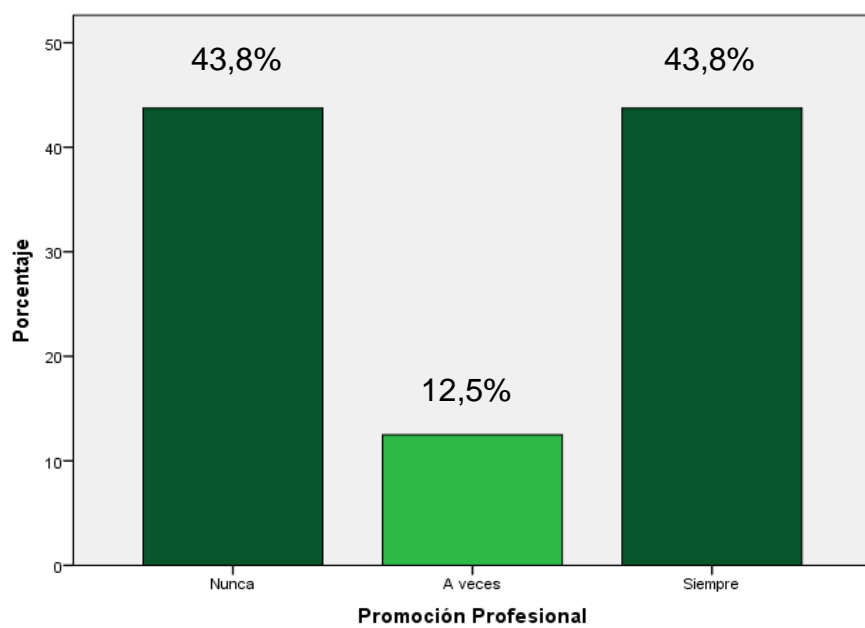


Figura 13. Dimensión: Promoción Profesional

Resultados de Docentes Maestría

Dimensión: Satisfacción con el puesto de trabajo  
Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 17**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19.*

<b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	18,8	18,8	18,8
	A veces	17	53,1	53,1	71,9
	Siempre	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 17 y figura 14; se evidencia que 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 53,1% manifiestan que a veces existe la satisfacción con el puesto de trabajo, el 28,1% indica que siempre y el 18,8% señala que nunca.

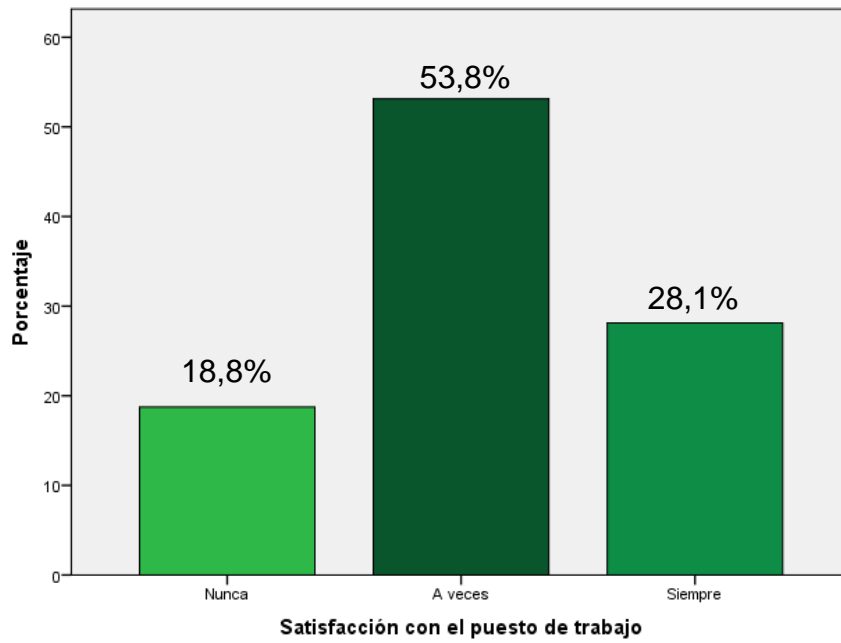


Figura 14. Dimensión: Promoción Profesional

Resultados de Docentes Maestría

Dimensión: Monotonía Laboral  
Resultados de Docentes Maestría

**Tabla 18**

*Distribución de frecuencias de la dimensión: ítems 20, 21, 22, 23.*

<b>Monotonía Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	53,1	53,1
	A veces	10	31,3	84,4
	Siempre	5	15,6	100,0
	Total	32	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 24 y Excel

Elaborado: Por la responsable de la investigación

### **Interpretación**

En la tabla 18 y figura 15; se evidencia que los 32 docentes de maestría encuestados, representada por el 53,1% manifiestan que nunca hay monotonía laboral, el 31,3% señala que a veces y el 15,6% señala que siempre.

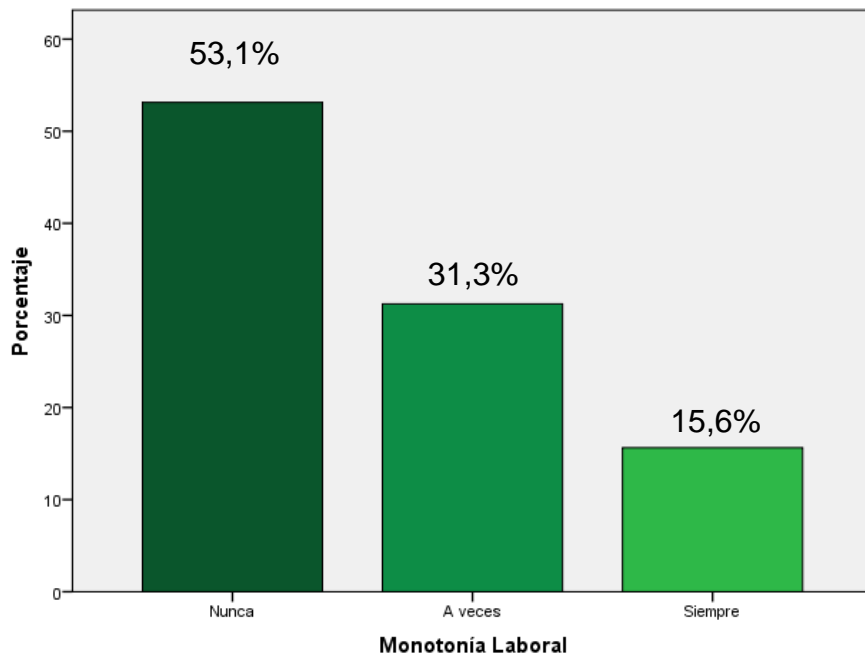


Figura 15. Dimensión: Monotonía Laboral  
Resultados de Docentes Maestría

## **5.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS**

### **5.3.1. Prueba de la hipótesis general**

Ha: Las competencias profesionales genéricas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

H0: Las competencias profesionales genéricas no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

#### **Regla de decisión**

- Si  $p \text{ valor} = \text{Sig. Es} > \alpha 0,05$ , se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna.
- Si  $p \text{ valor} = \text{Sig. Es} < \alpha 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

#### **Estadísticos de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la variable Competencia Profesional Genéricos y la variable Satisfacción Laboral.

**Tabla 19**

*Matriz de correlación entre la Competencia Profesional Genéricas y Satisfacción Laboral*

		<b>Competencia Profesional Genéricos</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Competencia Profesional Genéricos	Correlación de Pearson	1	0,610**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,610**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	44	44

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

### **Interpretación**

La matriz de correlación presenta por pares de variables el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe una relación significativa entre la Competencia Profesional Genéricos y la Satisfacción Laboral. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa positiva media ( $r P=0,610$ ,  $p < 0,05$ ).

### **5.3.2. Prueba de la hipótesis específica 1**

Ha: La Gestión es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

H0: La Gestión es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

#### **Regla de decisión**

- Si  $p \text{ valor} = \text{Sig. Es} > \alpha 0,05$ , se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna.
- Si  $p \text{ valor} = \text{Sig. Es} < \alpha 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

#### **Estadísticos de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión la Gestión y la variable en la satisfacción laboral de los docentes.

**Tabla 20**

*Matriz de correlación la dimensión la Gestión y la variable en la satisfacción laboral de los docentes.*

		<b>Gestión</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Gestión	Correlación de Pearson	1	0,226
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,226	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	44	44

\*\* . La

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

### **Interpretación**

La matriz de correlación presenta por dimensión y variable el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe una relación significativa entre la dimensión la Gestión y la variable satisfacción laboral de los docentes. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa positiva débil ( $r P=0,266, p <0,05$ ).

### **5.3.3. Prueba de la hipótesis específica 2**

Ha: La Creatividad es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

H0: La Creatividad es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

#### **Regla de decisión**

- Si p valor = Sig. Es  $> \alpha$  0,05, se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna.
- Si p valor = Sig. Es  $< \alpha$  0,05, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

#### **Estadísticos de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión la creatividad y la variable satisfacción laboral de los docentes.

**Tabla 21**

*Matriz de correlación la dimensión la creatividad y la variable la satisfacción laboral de los docentes*

		<b>Creatividad</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Creatividad	Correlación de Pearson	1	0,741
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,741	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	44	44

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

### **Interpretación**

La matriz de correlación presenta por dimensión y variable el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe una relación significativa entre la dimensión la creatividad y la variable satisfacción laboral de los docentes. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa positiva marcada ( $r P=0,741, p <0,05$ ).

#### **5.3.4. Prueba de la hipótesis específica 3**

Ha: La Toma de decisiones es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

H0: La Toma de decisiones es una competencia que no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.

#### **Regla de decisión**

- Si p valor = Sig. Es  $> \alpha$  0,05, se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna.
- Si p valor = Sig. Es  $< \alpha$  0,05, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna.

#### **Estadísticos de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la dimensión la toma de decisiones y la variable la satisfacción laboral de los docentes.

**Tabla 22**

*Matriz de correlación la dimensión la toma de decisiones y la variable la satisfacción laboral de los docentes.*

		<b>Toma de decisiones</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	0,691**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,691**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	44	44

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

### **Interpretación**

La matriz de correlación presenta dimensión y la variable el coeficiente de Pearson y el nivel de significancia obtenido, se tiene una significancia de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces la Toma de decisiones es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes. Se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa positiva moderada ( $r_P=0,691$ ,  $p < 0,05$ ).

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La presente investigación ha comprobado la relación de la variable las competencias profesionales genéricas con la satisfacción laboral de docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Se han considerado tres dimensiones de las competencias profesionales genéricas: gestión, creatividad y toma de decisiones.

En este sentido, existe una alta relación entre las distintas dimensiones que han sido objeto de estudio, encontrando correlaciones significativas y positivas entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral docente. Además, se han observado diferencias estadísticamente significativas tras el análisis de la relación del tipo de jornada, contrato, asignatura y nivel educativo, siendo el perfil de docente con mayor satisfacción laboral aquellos con jornada parcial, contrato fijo, que imparten asignaturas de carácter.

En la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis de investigación: Las competencias profesionales genéricas se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Encontramos que el p-valor es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, siendo estadísticamente significativa positiva media con la correlación de  $r 0,610$ .

De acuerdo a Palomera, Amado, Brito, (2010) según el punto de vista de los estudiantes docentes y estudiantes sobre las competencias genéricas ya que los modelos educativos están modificándose en todo el mundo; los resultados fueron que los docentes otorgan mayor importancia a las

competencias genéricas que los estudiantes; además, se advierte una concordancia de los resultados entre las competencias genéricas esenciales tanto por los docentes como por los estudiantes; asimismo, se observan varias diferencias entre categorías de carreras, la cual de esta investigación planteada coincide con los resultados presentados, la cual respalda la hipótesis general que guarda relación con las competencias profesionales genéricas con la satisfacción laboral de los docentes.

En cuanto a la **primera hipótesis** que dice la gestión es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Encontramos que el p-valor es menor a 0,05, por lo tanto hay influencia significativa y el p-valor con un nivel de significancia de 95% es de 0,00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna siendo estadísticamente significativa positiva débil con la correlación de  $r$  0,266.

Según los estudios de Cruz (2014), que tiene por objetivo que empresas emprendedoras exijan cada vez más, que los individuos estén dotados de determinadas competencias genéricas y técnicas debido al actual momentos que se vive de preocupación en el que en los últimos años hay aumento de evolución tecnológica y una elevada tasa de desempleo.

En cuanto a la **segunda hipótesis** dice la creatividad es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Encontramos que el p-valor es menor a 0,05, por lo tanto hay influencia significativa y el p-valor con un nivel de significancia de 95% es de 0,00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna siendo estadísticamente significativa positiva moderada con la correlación de  $r$  0,741.

Para Sánchez, (2010), señala que el estado de la investigación teórica y aplicada acerca de las competencias genéricas, mediante la realización de un estudio bibliográfico sobre la producción científica en el ámbito de las

competencias genéricas, que permitió conocer, la transparencia y calidad de la información de las universidades y, el nivel de incorporación de las competencias genéricas a los nuevos planes de estudio.

De acuerdo a Pablos, (2016), señala que la satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no solo en términos del bienestar que desea la persona, sino también en términos de productividad y calidad, por ello el planteamiento del trabajo es comparar la satisfacción laboral de los profesionales que realizan su actividad laboral.

Finalmente en cuanto a la **tercera hipótesis** dice la Toma de decisiones es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Encontramos que el p- valor es menor a 0,05, por lo tanto hay influencia significativa y el p- valor con un nivel de significancia de 95% es de 0,00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna siendo estadísticamente significativa positiva moderada con la correlación de  $r$  0,691.

De acuerdo al resultado de Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz, (2012), con la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales, los resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

## CONCLUSIONES

1. Según la correlación de Pearson, se aprecia en los resultados estadísticos, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p < \alpha$ ), existiendo una correlación media que alcanza un valor de 0,610, Comprobándose de este modo que las competencias profesionales genéricas influyen significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
2. El análisis de los resultados nos muestra que la dimensión la Gestión es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p < \alpha$ ) existiendo una correlación débil que alcanza un valor de 0,266.
3. Los resultados logrados nos muestran que la dimensión la Creatividad es una competencia que se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, existiendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p < \alpha$ ), existiendo una correlación moderada que alcanza un valor de 0,741.
4. El análisis de los resultados nos muestra que la dimensión la Toma de decisiones es una competencia que se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de la escuela de posgrado de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, siendo el nivel de significancia  $p= 0,000$  menor que  $p=0,05$  ( $p < \alpha$ ), existiendo una correlación media que alcanza un valor de 0,691.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se deben fortalecer en los docentes de la escuela de posgrado las competencias profesionales genéricas para que ellas a su vez promuevan a un profesional que no sólo sea capaz de conocer su área de acción profesional sino que pueda transmitir el valor de la profesión elegida para mejorar, potenciar o desarrollar las mismas, y así llegar a ser un mejor docente.
2. Se considera que se deben de establecer premiaciones o estímulos institucionalizados para mejorar los niveles de satisfacción laboral, mediante un sistema de premiaciones y reconocimientos a la labor de los mejores docente de Posgrado, curso, mención académica, esto mediante un sistema de evaluación del estudiantes de posgrado, que determinen el grado de satisfacción.
3. Es necesario recomendar a la escuela de posgrado a poner más énfasis en reforzar las competencias genéricas de los docentes, ya que es el complemento que necesita un docente universitario para que pueda tener un buen desempeño en todos los aspectos.
4. Por otro lado, sería bueno que como universidad creen un programa específico que busque ayudar al desarrollo de las competencias genéricas a todos los docentes universitarios de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann.
5. Se recomienda que los trabajos de investigación, como el actual, deben tener la necesaria difusión entre las autoridades de posgrado, docentes y estudiantes de la Universidad de tal manera que se pueda generar una discusión saludable tendiente a encontrar alternativas viables para mejorar

el trabajo del docente en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional  
Jorge Basadre Grohmann.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro R., Leyton S., Meza A., Sáenz I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Boyatzis, R (1982). *The Competent Manager*, New York Wiley and Sons.
- Bunk G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, issn 0258-7483, nº 1, 1994, págs. 8-1 idioma: francés.
- Calisto L., (2011). “la importancia de las competencias genéricas en el reclutamiento de diplomados del enseño superior: estudio de casos en hotelería y restauración”, ML. ISCTE, p.26
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill
- Corominas E. (2001). *Competencias genéricas en la formación universitaria*. Recuperado de: [http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20genericas%20en%20la%20formacion%20universitaria\\_CorominasRovira.pdf](http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Competencias%20genericas%20en%20la%20formacion%20universitaria_CorominasRovira.pdf)
- Cruz P. (2014), Tesis “Competencias de empleabilidades– investigación del mercado de trabajo portugués”.
- Dejours C. (1987), *Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del Trabajo*. *Revista laboral*. Volumen VII · Nº1 · 2011 · PP. 13-16. Paris-France.
- Fernández I., Villagrasa J., Gamo F., Vásquez J., Cruz E., Aguirre V., Andrade V. (1995). *Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid*. Recuperado de: [http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/revista\\_cdrom/VOL69/69\\_6\\_487.pdf](http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/revista_cdrom/VOL69/69_6_487.pdf)

- Freud, A. (1974), Introduction to psychoanalysis: Lectures for child analysts and teachers, 1922-1935. Pscycnet.apa.org/record/1974-23786-000
- Gonzales V., Gonzales R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: Análisis desde la docencia universitaria*. Recuperado de: <http://bligoo.com/media/users/1/80471/files/rie47a09.pdf>
- González M. (2006). «La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa», en *XXI. Revista de Educación*, N° 8, pp. 175-188. Universidad de Huelva, Servicio de Publicaciones.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2003). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Knicki A. y Krietnet R. (2013) Comportamiento organizacional. <https://trove.nla.gov.au/work/6611361>
- Martínez (2004). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226 Corporación Universitaria Lasallista Antioquia, Colombia
- Medina A., Amado M., Brito R. (2010) *Competencias genéricas en la educación superior tecnológica mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* [en línea]. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717980008>
- Mejía E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Muñoz A. (1990; p. 76). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Pablos M. (2016) *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Recuperado de: [http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia\\_e\\_investigacion/419drh.pdf](http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf)

- Palma S.(2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Palomera A. (2010). desarrolló el trabajo “Competencias genéricas en la Educación Superior Tecnológica Mexicana: desde las percepciones de docentes y estudiantes”.
- Pérez N., Rivera P. (2015) *clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013.*
- Proyecto Tuning América Latina (2007): «Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina», en el *Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007.* Publicaciones Universidad de Deusto.
- Sánchez A. y Parra M., (2013). Klein y Mascarenhas, (2016) Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria.  
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu>
- Sánchez, Paniagua, (2010). Desarrollaron el proyecto de investigación “Del diseño a la evaluación de competencias genéricas: análisis empírico e intervención mediante rubricas”.

# **ANEXOS**

## ANEXOS N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA  
ESCUELA DE POSGRADO

### TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL

- A. INDICACIONES:** Lea detenidamente cada ítem. Observa marcando con una “X”.
1. **Si le propusieran otra colocación laboral, con el mismo sueldo, que decisión tomaría?**  
a. La aceptaría      b. La rechazaría      c. Lo pensaría
  2. **Cuántos años viene trabajando en el puesto que ahora tiene?**  
a. Menos de 5 años  
b. De 6 a 10 años  
c. Más de 11 años
  3. **Ha considerado alguna vez renunciar a su empleo?**  
a. Nunca      b. Siempre      c. Alguna vez
  4. **Cree que sus jefes esperan mucho de usted?**  
a. Si      b. No      c. No lo se
  5. **Se siente imprescindible en el cargo que desempeña**  
a. Si      b. No      c. Estoy en duda
  6. **Su especialidad profesional corresponde al cargo que desempeña**  
a. Si      b. No      c. Corresponde medianamente
  7. **Es suficiente el sueldo que percibe**  
a. Si      b. No      c. No lo he pensado
  8. **Cree que en su trabajo le exigen demasiado**  
a. Si      b. No      c. No lo se
  9. **Usted es de aquellos que tienen hora de entrada pero no de salida?**  
a. Si      b. No      c. No lo he considerado
  10. **Cuántas horas trabaja al día?**  
a. Menos de 8 horas  
b. De 8 a 10 horas  
c. Más de 10 horas
  11. **Lleva trabajo para su casa?**  
a. Si      b. No      c. Algunas veces
  12. **Cree que le falta tiempo para realizar sus actividades laborales?**  
a. Si      b. No      c. Algunas veces

13. **Cree que deben asignarle más recursos para desempeñar con mayor eficiencia sus funciones.**  
a. Si            b. No            c. Cuando sea posible
14. **Cuántas veces ha sido promocionado en su trabajo en los últimos dos años?**  
a. Dos veces  
b. Una vez  
c. Nunca
15. **Recibe felicitaciones y otros estímulos por el trabajo que realiza?**  
a. Si            b. No            c. Eso no me preocupa.
16. **Considera que usted está capacitado para desempeñar el cargo que actualmente tiene.**  
a. Si            b. No            c. No lo había pensado
17. **Cree que necesita capacitación para desempeñarse mejor?**  
a. Si            b. No            c. Tal vez
18. **Cree que lo que sabe es suficiente para cumplir su trabajo?**  
a. Si            b. No            c. No lo he pensado.
19. **Considera que su trabajo es rutinario?**  
a. Si            b. No            c. No lo creo
20. **Tiene posibilidades de innovar en su trabajo?**  
a. Si            b. No            c. Algunas veces
21. **Alguna vez le han asignado responsabilidades mayores a las que corresponden a su ubicación laboral?**  
a. Si            b. No            c. Sólo una vez.
22. **Considera que tiene la suficiente independencia para cumplir las funciones que desempeña?**  
a. Si            b. No            c. No lo había pensado.
23. **Considera que tiene usted mucho que arar a la empresa?**  
a. Si            b. No            c. Tal vez
24. **Usted se siente satisfecho con el jefe que tiene?**  
25. Si            b. No            c. A veces
26. **Usted se siente satisfecho con los compañeros de trabajo que tiene?**  
a. Si            b. No            c. A veces

*Muchas gracias por su colaboración!*

## ANEXOS N° 2



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA  
ESCUELA DE POSGRADO

### CUESTIONARIO: ENCUESTA

**Variable: COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS**

**B. INDICACIONES:** Lea detenidamente cada ítem. Observa marcando con una “X”,

**ESCALA DE VALOR:** Utilice, por favor, la siguiente **1=NADA, 2= POCO, 3=BASTANTE, 4=MUCHO**

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
		N	P	B	M
<b>Gestión</b>	1. Se cuenta con capacidad para organizar y planificar el tiempo				
	2. Se tiene la capacidad de organizar tareas de forma efectiva, establecer plazos realistas y delegar labores en las que se tome en cuenta las capacidades de sus colaboradores.				
	3. Se hacen las cosas, y consiguen que se hagan, de modo eficiente, estableciendo sistemas y procedimientos gestionando eficientemente el tiempo.				
	4. Se cuenta con capacidad para formular y gestionar proyectos de inversión institucional				
	5. Se evidencia la capacidad de negociación para alcanzar acuerdos en ámbitos distintos, como las finanzas, ventas e incluso en recursos humanos.				
<b>Creatividad</b>	6. Los trabajadores son creativos y aspiran siempre a innovar en sus labores para así destacarse de la competencia.				
	7. Se cuenta con las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas				
<b>Toma de Decisiones</b>	8. Se cuenta con habilidad para trabajar en forma autónoma				
	9. Se cuenta con la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes				
	10. Se siente con capacidad para tomar decisiones				
	11. Se siente con capacidad de trabajo en equipo				
	12. Tienen capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes				
	13. Es capaz de controlar sus emociones y evitar reaccionar de forma negativa ante cualquier tipo de provocación.				
	14. En el campo laboral se requiere de una gran intuición para tomar las decisiones más convenientes para los objetivos de la organización.				
	15. Al desarrollar esta habilidad de la intuición se requiere de un alto nivel de conocimiento y experiencia,				
	16. Se cuenta con la capacidad de resolver, analizar ante situación a fondo para comprender sus causas y efectos.				
	17. Se cuenta con capacidad para identificar, plantear y resolver problemas				

Elaborado por la investigadora Maydani Supo.

## ANEXOS N° 3



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA**  
Escuela de Posgrado  
**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

### FICHA DE VALIDACIÓN

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
<b>Dra. Ofelia Santos Jiménez</b>	UNMSM-FE-UPG	<b>TEST DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS</b>	<b>Ing. Maydani Marina Supo Gavancho</b>
Título: <b>COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA, AÑO 2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90%
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN**

90%

Tacna, 22 de 06 del 2018.			
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA  
Escuela de Posgrado  
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Ofelia Santos Jiménez	UNMSM-FE-UPG	TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL	Ing. Maydani Marina Supo Gavancho
Título: <b>COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA, AÑO 2017</b>			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

90%

Tacna, ..... de 22 de 06 del 2018.	25454259		995487219
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA**  
**Escuela de Posgrado**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Elías Mejía Mejía	UNMSM-FE-UPG	<b>TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Ing. Maydani Marina Supo Gavancho
Título: <b>COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA, AÑO 2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					91%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					92%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					91%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					91%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					92%

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable       Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN**

92%

Tacna, ..... de ..... del 2018.	08765345		9999-50-269
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA**  
Escuela de Posgrado  
**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Elías Mejía Mejía	UNMSM-FE-UPG	<b>TEST DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS</b>	Ing. Maydani Marina Supo Gavancho
Título: <b>COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA, AÑO 2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					91%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					92%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					93%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					93%
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					92%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					93%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					93%
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					93%

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN**

93%

Tacna, ..... de ..... del 2018.

08765345

*[Firma]*

9999-50-269

Lugar y fecha

DNI

Firma del Expefto

Teléfono



ESCUELA DE  
POSGRADO

UNJBG

Av. Bolognesi Cuadra 15 1° Piso / Teléfonos: (0051) (052) 241192 - (0051) (052) 583000 Anexos 3051 y 3052  
Web: <http://espg.unjbg.edu.pe> / E-mail: [espgunjbg@gmail.com](mailto:espgunjbg@gmail.com) / Tacna - Perú

*"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"*

**CARTA DE PRESENTACIÓN N° 005-2018-ESPG/UNJBG.**

*Tacna, 10 de agosto del 2018*

**Señores**  
**Docentes de la Escuela de Posgrado - UNJBG**  
**Presente.-**

*De mi especial consideración:*

*Es grato hacerles llegar nuestro cordial saludo y a la vez aprovechar la ocasión para presentar a la Srta. **MAYDANI MARINA SUPO GAVANCHO**, estudiante de la Maestría en Gerencia Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, con la finalidad de que se sirvan otorgarle las facilidades para aplicar los instrumentos de evaluación, recolección de datos y elementos valederos que son necesarios para el desarrollo de su de Tesis denominada: **"COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA, AÑO 2017"**.*

*Agradeciendo la atención que brinden al presente, hago propicia la ocasión para expresarles los sentimientos de mi especial consideración.*

*Atentamente;*



*De*   
**Roberto E. Supo Hallasi**  
**DIRECTOR ESPG**

*/Emma G.*