

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS
PROFESIONALES CON MAESTRÍA QUE
DEMANDAN LAS ESCUELAS DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LAS
UNIVERSIDADES MÁS REPRESENTATIVAS DEL
DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE SEGÚN EL
MODELO UNED, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Dante Camacho Roncal

Chiclayo, 03 de marzo de 2017

**VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS
PROFESIONALES CON MAESTRÍA QUE
DEMANDAN LAS ESCUELAS DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LAS
UNIVERSIDADES MÁS REPRESENTATIVAS DEL
DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE SEGÚN EL
MODELO UNED, 2015**

POR:

Dante Camacho Roncal

Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el
Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADO POR:

Mgtr. Eduardo Amorós Rodríguez
Presidente de Jurado

Mgtr. Eduardo Zárate Castañeda
Secretaria de Jurado

Mgtr. Rafael Martel Acosta
Vocal/Asesor de Jurado

CHICLAYO, 2017

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi Dios todo poderoso y en especial a mis padres por ser los principales promotores para que haya podido concluir mis estudios universitarios, a ellos porque a pesar de todo depositaron su confianza y creencia en mi persona, a ellos por su paciencia y apoyo incondicional tanto económicamente, como moralmente, a ellos por ser los pilares fundamentales en mi formación como ser humano.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores por guiarme en este periplo de la educación superior, a mi asesor Mgtr. Rafael Martel Acosta y a la Lic. Katherine García Barco por ayudarme incondicionalmente para la realización de este estudio, por brindarme todo su apoyo en todo aspecto, a raíz del cual pude culminar satisfactoriamente esta investigación.

RESUMEN

El concepto de “competencias” se sigue implementando cada vez más en el ámbito laboral a nivel mundial, haciendo que las empresas requieran de colaboradores competentes, los cuales les permita tener mayor efectividad en las actividades profesionales que desempeñen.

La presente investigación buscó determinar la valoración de las competencias de los profesionales con maestría que demandan las escuelas de Administración de Empresas en las universidades más representativas del departamento de Lambayeque, tomando como referencia el modelo UNED.

La metodología que se utilizó para la valoración de dichas competencias radicó en la aplicación directa de encuestas y entrevistas a los encargados de la selección y reclutamiento de personal de las universidades más representativas del departamento de Lambayeque, lo cual permitió, conseguir información acerca de las exigencias en cuanto al perfil esperado que los profesionales con maestría deben tener para desempeñar de manera eficiente los desafíos que se les presentarán al instante de iniciar su vida laboral en dichas entidades.

Con la culminación de este estudio se pudo determinar que las competencias más valoradas fueron la capacidad para tomar decisiones y para resolver conflictos, lo cual no deja de lado que los profesionales son conscientes de la necesidad de formarse en valores como la ética, la responsabilidad y el respeto hacia los demás fomentando así actitudes como el aprendizaje continuo y la pro actividad.

Palabras Claves: Competencias, Profesionales, Capacidades

ABSTRACT

The concept of "competence" continues to be implemented increasingly in the workplace worldwide, making companies require competent partners, which allows them to be more effective in professional activities they perform.

The present investigation sought to determine the assessment of the skills of professionals with expertise demanded by schools Business Administration at the most representative universities in the department of Lambayeque, with reference to the UNED model.

The methodology used for the assessment of such powers lay in the direct application of surveys and interviews with those responsible for the selection and recruitment of the most representative universities in the department of Lambayeque, which allowed, get information about requirements the profile expected that professionals with expertise must have to perform efficiently the challenges they will face instantly start their working life in such entities.

With the completion of this study it was determined that the most valued skills were the ability to make decisions and to solve conflicts, which does not leave out that professionals are aware of the need for training in values and ethics, responsibility and respect for others and encouraging attitudes such as lifelong learning and pro activity.

Keywords: Skills, Professional, Capacities

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. Competencias	20
2.2.2. Tipos de Competencias.....	22
2.2.3. Modelo de competencias genéricas UNED	28
2.3. Definición de términos básicos.....	28
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	30
3.1. Diseño de investigación	30
3.2. Área y línea de investigación.....	31
3.3. Población, muestra y muestreo.....	31
3.3.1. Población	31
3.3.2. Muestra y muestreo.....	32
3.4. Operacionalización de variables	34
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6. Técnicas de procesamiento de datos	35
IV. RESULTADOS.....	36
4.1. Resultados	36
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. PROPUESTA	47
VII. CONCLUSIONES.....	50
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
IX. ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nº de Docentes encuestados.....	32
Tabla 2	Nº de Directores de Escuela encuestados	32
Tabla 3	Nº de Directores Recursos Humanos encuestados.....	33
Tabla 4	Operacionalización de variables	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada USAT	36
Figura 2. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada USS	37
Figura 3. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada UNPRG	37
Figura 4. Gestión de los procesos de comunicación e información USAT	38
Figura 5. Gestión de los procesos de comunicación e información USS	39
Figura 6. Gestión de los procesos de comunicación e información UNPRG..	39
Figura 7. Trabajo en equipo USAT	40
Figura 8. Trabajo en equipo USS.....	40
Figura 9. Trabajo en equipo UNPRG.....	41
Figura 10. Compromiso ético USAT	41
Figura 11. Compromiso ético USS	42
Figura 12. Compromiso ético UNPRG.....	42

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral actual la demanda de puestos de trabajo requiere de personas que realicen de forma eficiente las actividades asignadas, es aquí donde las competencias profesionales aparecen para encontrar a los más aptos en el desarrollo de una actividad, de acuerdo a ciertas características que lo hacen idóneo para su puesto de trabajo. En ese sentido, delimitando el entorno de estudio, Chiavenato (2009) afirma que las organizaciones no funcionan sin los individuos y estos no viven sin ellas; haciendo de esta relación de vital importancia para el equilibrio de satisfacciones que genera la empresa a los cinco actores vinculados a ella como son: los consumidores, proveedores, dueños, sociedad y los trabajadores; con ello el mencionado autor afirma que la competitividad de las empresas se fundamentan en los colaboradores con los que cuentan.

Hoy en día se han presentado grandes cambios socio-económicos a nivel mundial, la apertura económica y la globalización han afectado al mundo e igualmente a Perú, estos cambios han hecho que las instituciones educativas superiores tengan que adaptarse y modificar su misión, visión, principios, ideales y metas; inclusive han debido encontrar nuevas estrategias y formas de hacer las cosas.

El Perú, con una pobre calidad educativa es, sorprendentemente, el segundo país con mayor cantidad de universidades en Sudamérica solo por detrás de Brasil, que tiene una población siete veces mayor. Según información del Ministerio de Educación (2014) el país (con 30 millones de habitantes aproximadamente) tiene a la fecha 140 universidades, poco menos que Brasil (con más de 200 millones de habitantes), que posee 197. De estas 140 universidades, de las cuales 51 son públicas y 89 privadas, la población universitaria supera ampliamente el millón de estudiantes, el 70% de ellos perteneciente a una universidad privada, los docentes son cerca de 70 mil en total, en la universidad privada el 78% son contratados, la mayoría a

tiempo parcial, según datos de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) 2013. En medio de todo esto entra en vigor la nueva Ley N° 30220 (Ley Universitaria), con el objetivo de mejorar su calidad, proponiendo una serie de cambios.

Como señala la Declaración Final de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior del 2009 (UNESCO): “Nunca antes en la historia fue más importante la inversión en educación superior en tanto ésta constituye una base fundamental para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa y para el progreso de la investigación, la innovación y la creatividad”.

En la actualidad los requerimientos de competitividad en los cargos a ejercer en las universidades, impulsan a que estas sean más exigentes y estén en búsqueda de poder incorporar nuevos talentos que encuentran en los profesionales titulados con grado de especialización, así mismo ellos consigan adaptarse a las demandas del mercado laboral. Las universidades más representativas del departamento de Lambayeque como lo son “UNPRG”, “USAT” y “USS” (la primera por trayectoria y antigüedad, la segunda por reconocimiento y prestigio, y la tercera por población universitaria) no son la excepción, puesto que también están orientadas a incorporar nuevas estrategias para ser más competitivas y así poder brindar servicios de mayor calidad.

Esta investigación buscó identificar competencias según el modelo creado por la universidad española “UNED” que valoran específicamente las universidades más representativas del departamento de Lambayeque, ya que existe cierta deficiencia desde el punto de vista de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes del profesional titulado con especialización que busca trabajar en este sector. A raíz de ello determinar de esta manera cuales son las más valoradas según las dimensiones de dicho modelo a trabajar, también se concibió investigar y conocer de cerca las

necesidades que tienen los empleadores, es decir todo aquel que se involucre con el proceso de selección y reclutamiento de personal para finalmente detectar cuáles son las que ellos consideraban que es crucial obtener de los postulantes a los cargos que las universidades mencionadas solicitan.

La presente tesis examinó el enfoque formativo por competencias; un aspecto reconocido por los académicos; pero que, no cuenta con suficientes estudios aplicados a la realidad, se considera que la información plasmada en este trabajo de investigación constituye una excelente guía para que las universidades lambayecanas establezcan los mecanismos adecuados que las orienten hacia la mejora de su papel como formadoras integrales de futuros profesionales que contengan un alto nivel competitivo, ya que estos serán los representantes de dichas universidades ante el tan versátil mercado laboral.

Con esto se pretende ayudar a los nuevos profesionales con especialización, que deseen postular a dichas entidades, y que cuentan con las habilidades y capacidades necesarias para desenvolverse dentro de estas entidades universitarias, garantizando su prosperidad y empleabilidad

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Las competencias profesionales, marcarán la diferencia entre uno y otro profesional independientemente de la universidad o instituto de procedencia.

¿Qué competencias profesionales buscan las empresas?, son varias (Giuffra, 2007):

- **Innovación:** no se trata de inventos, es la actitud permanente de ver qué puede uno hacer para mejorar su trabajo, ¿de qué otra manera se puede hacer esto o aquello?
- **Liderazgo:** no es ser jefe, es hacer que un grupo de gente avance con una meta o trabajo común.
- **Visión estratégica:** es ver más allá de lo evidente.
- **Trabajo en equipo:** fundamental para trabajar hoy en las organizaciones.
- **Aprovechar las experiencias que se tenga:** para sacar nuevos aprendizajes y experiencias que luego aporten.

Asimismo, Giuffra (2007) alude que es un buen momento en el mercado laboral, pero aconsejó a los estudiantes dudar de las capacidades de las universidades para proveer formación y aprender sobre todo fuera de las aulas. Principalmente se adquiere competencias fuera de la universidad. Por otro lado, sostuvo también que la gente que tiene en su currículum otras actividades aparte de sus estudios y que las practica de manera sostenida, se percibe que son personas que tienen un bagaje, una riqueza y una

competencia como persona muchísimo mayor que el tipo que se sacó 20 en matemática o economía.

Finalmente, agregó que se demanda tener la capacidad para planificar el trabajo y manejar los tiempos de manera tal que se realice una gran cantidad de actividades en poco tiempo, incluyendo la variable de las dificultades que puedan surgir sobre la marcha. Asimismo, se buscan jóvenes que puedan comprender e interpretar fácilmente las ideas y puedan llevar a cabo análisis.

En estos últimos años se han desarrollado investigaciones muy importantes orientadas a identificar cuáles son las competencias de los graduados universitarios, requeridas por el mercado laboral. En este proceso se identificó la investigación titulada: “Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque”, Acuña y Mozombite (2013) los cuales concluyeron que las 5 principales competencias que las empresas observan actualmente que un egresado de administración de empresas reúne según sus capacidades son: capacidad para tomar decisiones, capacidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de la organización, capacidad de comunicación en un segundo idioma (inglés), capacidad para interpretar la información contable y financiera, conocimientos sobre el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.

También señalan que es importante implementar cursos, asignaturas o espacios que realmente permitan al estudiante poner en práctica los conocimientos adquiridos y que lo apoyen en la adquisición de las competencias que va a necesitar en el campo laboral, convirtiéndose éstas asignaturas en algo permanente durante toda la carrera y no como materias solamente al final de la misma. Muchos directivos consideran que actualmente los egresados tienen capacidad de innovación, ya que

demuestran capacidad para detectar oportunidades de emprendimiento de nuevos negocios y desarrollar nuevos productos.

Si bien es cierto la visión empresarial es una característica que vuelve más empleables a los egresados hoy en día, en el departamento los egresados de administración de empresas no la tienen. Muchos de ellos le temen al riesgo y son muy conformistas. Oportunidad que debería ser desarrollada en todos los profesionales egresados.

La pro actividad es sin duda la competencia más requerida hoy en día por las principales empresas, implica tener iniciativa para realizar las cosas, aportar con ideas nuevas de mejora para la organización y sobre todo ser muy dinámico. Tener capacidad de análisis psicológico (procesos mentales), autoconfianza (creer en sí mismo, en que puede hacer las cosas bien sin temor al rechazo), autocontrol (controlar sus emociones y reacciones frente a diversas situaciones), automotivación (capaz de estimularse y generar motivación intrínseca y trascendental en sí mismo), empatía (ponerse en el lugar de la otra persona), manejo de habilidades sociales, pasión por lo que hace, perseverancia y lo más importante que a todo profesional de administración de empresas le guste su carrera implica un buen manejo de Inteligencia emocional, competencia muy requerida hoy en día.

Coinciden además que la capacidad para trabajar bajo presión, también es algo muy valorado hoy en día por las empresas, implica trabajo continuo bajo la supervisión de un supervisor o jefe inmediato para lo cual se debe tener mucha tolerancia y disposición para aprender. Es además saber manejar de manera eficiente los tiempos que toma realizar una actividad.

Las investigaciones hechas cuyo objetivo sea la identificación de competencias son muchas, las cuales se pudieron encontrar a través de una extensa revisión de las diferentes investigaciones que se han realizado en los últimos años (ej. Proyectos Tunning, ReFLEX, UEConverge, TRANSEND,

mapa de competencias de la Universidad de Deusto, Proyecto DeSeCo de la OECD, Definición y Selección de Competencias, etc.) y de las distintas propuestas y clasificaciones de competencias genéricas derivadas de estos estudios y otros (ej. la Agencia de Calidad Catalana, AQU, las competencias propuestas por Bennett y cols. 1999, etc.), la UNED propone un conjunto de competencias genéricas agrupadas en torno a 4 amplias categorías o áreas competenciales.

Descripción de las áreas competenciales:

a) Gestión autónoma y autorregulada del trabajo

De acuerdo con los modelos de autorregulación, esta característica personal sistémica, además de potenciar la autonomía y el control del individuo, implica ser competente para afrontar y resolver las demandas situacionales o los problemas planteados, especialmente aquellos que comportan novedad, así como gestionar proyectos, en general para una amplia revisión de modelos (Zimmerman y Schunk, 2001)

La autorregulación agrupa un conjunto de competencias de gran valor para el desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida y el trabajo en la Sociedad del Conocimiento y comporta una serie de procesos, organizados en ciclos constituidos por fases de planificación, ejecución y evaluación. Esta secuencia de fases permite el planteamiento de mejoras y la innovación en un ciclo posterior.

Consecuentemente, las competencias de este apartado son las que se refieren a continuación:

- Competencias de gestión y planificación
 - Iniciativa y motivación.

- Planificación y organización (establecimiento de objetivos y prioridades, secuenciación y organización del tiempo de realización, etc.).
- Manejo adecuado del tiempo.

- Competencias cognitivas superiores

Selección y manejo adecuado de conocimientos, recursos y estrategias cognitivas de nivel superior apropiados para el afrontamiento y resolución de diverso tipo de tareas/problemas con distinto nivel de complejidad y novedad:

- Análisis y Síntesis.
- Aplicación de los conocimientos a la práctica.
- Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos.
- Pensamiento creativo.
- Razonamiento crítico.
- Toma de decisiones.

- Competencias de gestión de la calidad y la innovación

- Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros.
- Aplicación de medidas de mejora.
- Innovación.

b) Gestión de los procesos de comunicación e información

En la Sociedad del Conocimiento, son especialmente relevantes aquellas competencias instrumentales que potencian una interacción y comunicación adecuadas y eficaces del individuo a través de distintos medios y con distinto tipo de interlocutores, así como el uso adecuado de todas aquellas

herramientas que permiten la comunicación y la gestión de la información mediada por tecnologías.

- Competencias de expresión y comunicación (a través de distintos medios y con distinto tipo de interlocutores)
 - Comunicación y expresión escrita.
 - Comunicación y expresión oral.
 - Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés).
 - Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica (cuando sea requerido y estableciendo los niveles oportunos).

- Competencias en el uso de las herramientas y recursos de la Sociedad del Conocimiento
 - Manejo de las TIC.
 - Competencia en la búsqueda de información relevante.
 - Competencia en la gestión y organización de la información.
 - Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación.

c) Trabajo en equipo desarrollando distinto tipo de funciones o roles

En la Sociedad del Conocimiento se presta especial atención a las potencialidades del trabajo en equipo y a la construcción conjunta de conocimiento, por lo que las competencias relacionadas con el trabajo colaborativo son particularmente relevantes.

- Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros.
- Habilidad para negociar de forma eficaz.

- Habilidad para la mediación y resolución de conflictos.
- Habilidad para coordinar grupos de trabajo.
- Liderazgo (cuando se estime oportuno).

d) Compromiso ético, especialmente relacionado con la deontología profesional

El tratamiento y funcionamiento ético individual es un valor indiscutible para la construcción de sociedades más justas y comprometidas. La universidad puede fomentar actitudes y valores éticos, especialmente vinculados a un desempeño profesional ético.

- Compromiso ético (por ejemplo, en la realización de trabajos sin plagios, etc.)
- Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador).

Las principales razones para la inclusión de este tipo de competencias provienen, por un lado, de las instituciones y las empresas que contratan a los titulados universitarios, quienes demandan una formación basada en competencias para poder contar con recursos humanos que no sólo posean competencias técnicas, sino también competencias metodológicas, humanas y sociales. Es decir, que cuenten con todas aquellas competencias relacionadas con la capacidad de actuación efectiva en las situaciones concretas de trabajo y en la vida, en general (Rychen y Salganik, 2001).

En ese sentido, la introducción de estas competencias en la formación universitaria es lo que permite evitar una simplificación reductora de las posibilidades formativas de la universidad, no restringiéndose únicamente a las competencias profesionales específicas sino proporcionando una formación integral al individuo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias

El discurso en torno a las competencias se ha extendido, tanto en la esfera educativa como en la empresarial, hasta el punto que hablar de “educación basada en competencias” o de “gestión por competencias” lo cual supone emplear términos que ya constituyen parte de la retórica dominante de gran parte de las entidades internacionales, los sistemas nacionales de formación, las instituciones educativas, la literatura gerencial e incluso del lenguaje cotidiano.

Para una mejor comprensión del término competencias se comenzará citando a Lawshe y Balma (1966) ellos planteaban el inicio de lo que significa la palabra competencia en los tres factores a continuación:

- La potencialidad para aprender a realizar un trabajo.
- La capacidad real, actual, para llevar a cabo el trabajo.
- La disposición para realizarlo, es decir, su motivación o su interés.

Se piensa que estos componentes logran vincularse entre sí, ya que se puede entender que una persona tenga la capacidad de aprender a ejecutar ciertas acciones, pero quizá no se disponga a realizarlo.

De esta manera, Tanja (2007) sitúan los inicios del concepto en la época de la Grecia Clásica y señalan que el semejante del vocablo competencia en el antiguo griego es “ikanótis”. La cual se traduce como la cualidad de ser “ikanos” (capaz), tener la destreza de conseguir algo. Asimismo, mencionan que para nombrar capacidad o competencia profesional/vocacional, se usa el término griego “epangelmatikes ikanotita”.

Por otro lado, Peñaloza (2000) señala que las palabras “competente” y “competencia” provienen, respectivamente, del latín “competens”, concebido como el ser capaz, y “competentia”, entendido como la capacidad y la permisión. A su vez, estos vocablos se habrían formado de los términos “cum” y “peto”. El primero significa “con”; mientras que el segundo correspondería al infinitivo de “petere”, cuyo significado es “ir” y “atacar”. De este modo, “cumpetere” quiere decir, por un lado, “ir con”, “ir a la par con otro” o “ser adecuado a algo”; pero también puede entenderse como “luchar con” o “atacar a otro”. Asimismo, Levy-Leboyer (1998) plantea que la raíz latina también da lugar a dos acepciones en el idioma español: “competer” y “competir”. En ese sentido, mientras que el sustantivo competencia se relaciona con los dos verbos; en cambio, el adjetivo “competente” solo se relaciona con el primero.

Por consiguiente, ser competente se traduce en la acción que surge en una realidad singular, y que va más allá de los conocimientos formales. Es decir, competencia es la capacidad de ejecución, ubicada por y en el contexto donde se desempeña la persona.

Es trascendental mencionar que las competencias brotan en el momento en que se alcanza que la eficiencia de un trabajador, tal es así que tiene tanto la aptitud como el conocimiento para plasmarlo, disminuye costos, etc. e incita el desarrollo de la organización por lo que se tiende a una correcta selección de personal.

Han (2006) menciona la importancia inmediata de las competencias reside en que su adecuada gestión avala el correcto desempeño de una persona en su puesto de trabajo. La personalidad está enérgicamente atada a las competencias, las actitudes más directamente que las aptitudes. Justamente esta relación con la personalidad atribuye a las competencias gran influencia en el desempeño laboral, pues interviene en el comportamiento de los empleados (Barrick, 2005). De aquí que las empresas

empleen pruebas de personalidad, de conocimientos, entre otros, para medir las competencias y así predecir el desempeño de las personas en algún puesto de trabajo. Las empresas incluso invierten en el desarrollo de competencias del personal contratado para aumentar la competitividad global de la empresa.

Según Guerrero (1999) la orientación de competencias tiene doble origen: normativo y empresarial. El primero, está relacionado con la regulación de las cualificaciones profesionales de los colaboradores en ejercicio para su posible normalización. El segundo, aparece unido a las políticas de gestión de personal que llevan a cabo consultorías y empresas ad hoc (grandes compañías), con el objetivo permanente de rentabilizar, mejorar o ajustar la mano de obra a sus necesidades, atribuidas a los cambios en la organización del trabajo y del consumo.

En la actualidad, el DRAE señala que el significado de competencia significa “pericia, aptitud e idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Según el modelo de gestión de competencias de los autores, las competencias se definen como fusiones de conocimientos (saber), aptitudes (saber hacer) y actitudes (querer hacer) que se solidifican en las personas, dotándolas de valores diferenciales frente a otras personas y que dependen del contexto profesional para tener una conducta (interacción con el entorno interno y externo de aplicación) exitosa.

2.2.2. Tipos de Competencias

Para tener indicios de cómo es q se introduce el término competencia, se iniciará mencionando a Tobón (2005) que manifiesta la siguiente clasificación de competencias:

- **Competencias básicas:** Son aquellas competencias esenciales para desenvolverse en la vida, independientemente de una determinada profesión, y que a su vez son la base para la construcción y el fortalecimiento de otras competencias. Algunos ejemplos son: competencias de procesamiento de la información (interpretativa, argumentativa y propositiva). La educación superior debería enfatizar esencialmente en competencias tales como: la capacidad de actuar en los límites, la transferibilidad, la autocrítica y la comunicación dialógica.
- **Competencias genéricas:** Son competencias que posibilitan realizar actividades de diversas ocupaciones y campos profesionales. Ejemplo: competencias investigativas, competencias de planeación estratégica, entre otras.
- **Competencias específicas:** Son competencias específicas a determinados campos ocupacionales y profesionales. Por ejemplo, la competencia para practicar cirugías en los profesionales de la medicina.

Existen muchos tipos y clases de competencias según diversos autores, al analizar este tema es sencillo entender que al existir muchas acepciones del mismo vocablo y por la complicación del mismo se están sujetos a varias categorizaciones que parten de diversas definiciones, pero como objetivo y entendimiento de esta investigación se decidió emplazar específicamente a las competencias laborales y profesionales.

Competencia profesional: “Es el conjunto de las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos teórico–prácticos que requiere un profesional de cualquier disciplina. Implica el dominio de la totalidad de los elementos y no solo de alguna de las partes”. Esta definición trata de los conocimientos, actitudes y habilidades inherentes a la profesión y no al cargo a desempeñar, es decir, se trata de los conocimientos fundamentales que debe dominar un

profesional de cualquier área para poder ejercer su profesión en cualquier campo de acción.

Por su parte, Gerhard Bunk (1994) presenta un enfoque integrador de las competencias profesionales, que se alinee tanto a las transformaciones de la política de empleo de los conocimientos y destrezas especializados, a las transformaciones económicas y sociales y a los cambios en la producción. De esta forma, se estructura el conjunto de requisitos personales y logra clasificar las cualificaciones en los siguientes grupos:

- **Competencia técnica:** Precisa continuidad y conocimientos, destrezas, aptitudes. Sus principales características: trasciende los límites de la profesión, está relacionada con la profesión, profundiza y amplía la profesión, y está también relacionada con la empresa.
- **Competencia metodológica:** Destaca la flexibilidad y los procedimientos. Se tiene habilidad para el procedimiento de trabajo variable, solución adaptada a la situación, resolución de problemas, pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomo, como capacidad de adaptación.
- **Competencia social:** Lo importante son las formas de comportamiento: individuales, disposición al trabajo, capacidad de adaptación, capacidad de intervención, interpersonales, disposición a la cooperación, honradez y rectitud, altruismo, y espíritu de equipo.
- **Competencia participativa:** Se destaca tanto las formas de organización y participación: capacidad de coordinación, relación, convicción, decisión, responsabilidad y dirección. Una competencia universitaria es una tarea profesional de alta complejidad, considerada como clave en una determinada profesión, que demandan en las personas desarrollar conjuntos complejos e interrelacionados de capacidades en diferentes

dimensiones (del saber o cognitiva, del saber hacer o procedimental, emocionales y del ser o saber convivir como las éticas y emocionales) que permiten movilizar todos los recursos, tangibles e intangibles que tiene disponible una persona, a los efectos de enfrentar una determinada situación en un determinado contexto.

De esta manera, Guerrero (1999) indica que entiende como competencia profesional a la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines. El autor propone la siguiente clasificación:

- Básicas: Competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo. Son facilitadas por el sistema educativo de formación básica e incluye las áreas de Lenguaje y comunicación, Matemáticas, Ciencia y tecnología, Cultura y sociedad y Subjetivas.
- Técnico-profesionales: Competencias específicas de una profesión, vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen en: Técnicas, metodológicas, sociales y participativas u organizacionales.
- Transversales: Competencias atraviesan las distintas ramas u ocupaciones de la producción y los servicios, según los diferentes niveles de realización profesional. Incluyen conocimientos aplicados: Idiomas, informática y de materias socioeconómicas (derecho, economía, sociología, o psicología).
- Claves: Competencias que resultan esenciales para formar parte activa en las nuevas formas de organización del trabajo derivados de los avances

tecnológicos y cambios en el comportamiento de los consumidores. Su orientación se dirige a la capacidad de aplicar de modo integrado habilidades y conocimiento en situaciones reales de trabajo. Sus características: Genéricas, esenciales, y te permite la adecuación de un trabajo estable y de calidad.

Competencia laboral: “Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. Esta definición, se refiere al desarrollo específico de una actividad laboral dentro de una empresa determinada, es decir, el individuo debe ser competente para un cargo determinado, según las necesidades de la empresa donde labora.

En la misma línea, Larraín y Gonzales (2006) proponen que las competencias laborales, consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas, son un tipo de competencia profesional. Las mismas que se pueden identificar y evaluar a través del desempeño de una persona en su trabajo. Desde esta perspectiva, se desarrollan los siguientes enfoques:

- Análisis Constructivista: Analiza el trabajo en su dimensión dinámica.
- Análisis Funcional: Analiza cada función productiva con miras a establecer certificación de competencias.
- Análisis Ocupacional: “Es la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridas para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada”.

De forma adicional se hace mención a las competencias y la inteligencia emocional puesto que se cree de gran importancia manifestar esta

clasificación ya que es fundamental para entender mejor a la persona, para indicar como es que proviene y surge en el ser humano dichas competencias.

Las competencias que un trabajador tenga ya sea por naturaleza o adquiridas funcionan de la manera correcta si se le añade el aspecto del desempeño emocional del sujeto, ya que el poder debe combinarse con el querer, aumentando de esta manera la productividad y la superación personal “representado por competencias tales como motivación para el logro, deseo de asumir responsabilidades y honestidad al accionar”. (Alles, 2009.p.33).

Esta inteligencia emocional, para un análisis profundo según Goleman (2000), se la puede descomponer en dos tipos:

- Inteligencia Intrapersonal, que es la que determina la manera en la que se relaciona un individuo con sí mismo.
- Inteligencia Interpersonal que es la que determina la manera en la que un individuo se relaciona con los demás, estableciendo un entendimiento.

La inteligencia emocional requerida en un lugar de trabajo, es desempeñada de acuerdo a los actos propios de un sujeto y a su vez, con los demás, se puede exteriorizar de distintas formas manejando los sentimientos, para expresarlos apropiadamente y en el momento correcto, orientados a una convivencia laboral en equipo orientados a una meta común.

Con lo anteriormente explicado se ha podido aclarar el concepto de competencias, las cuáles se tomó a bien definir como las cualidades personales, ya sean aptitudes y/o actitudes, que al ser movilizadas habitualmente permiten desempeñar adecuadamente las múltiples funciones propias de un puesto de trabajo. Esta aclaración permitirá emplear una

apropiada gestión del personal y así mantener un desempeño óptimo, e incluso, crear ventajas estratégicas para cualquier tipo de organización.

2.2.3. Modelo de competencias genéricas UNED

La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) es una universidad pública española de ámbito nacional, dependiente del Ministerio de Educación de España. Es la primera universidad de España y Europa por número de alumnos matriculados.

La UNED se caracteriza por ofrecer una modalidad de estudio a distancia, con el uso de las nuevas tecnologías a través de sus cursos virtuales en Internet, la televisión educativa y los programas de radio, en combinación con tutorías presenciales en sus centros asociados.

Las competencias incluidas en este modelo responden a aquellas más mencionadas en los distintos trabajos, así como las más relevantes en todos los estudios realizados y recogen, asimismo, los requisitos de los tres niveles propuestos por los Descriptores de Dublín (grado, posgrado y doctorado).

La UNED propone que todo profesional sea competente, con carácter genérico, para llevar a cabo de forma solvente una amplia gama de actuaciones considerada de especial relevancia en la Sociedad del Conocimiento y el aprendizaje a lo largo de la vida.

2.3. Definición de términos básicos

- **Competencias:** Las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. (Tobón, Pimienta y García, 2010).

Beckers (2002) explica que la competencia moviliza diversos recursos al servicio de una acción con finalidad precisa. Según esta autora, la competencia es la capacidad que permite al sujeto movilizar, de manera integrada, sus recursos internos (saberes, saber-hacer y actitudes) y externos, a fin de resolver eficazmente una familia de tareas complejas para él.

- Educación universitaria o superior: Ibáñez (1994) considera que la educación superior tiene como objetivo la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad como seres que sean capaces de regular el *status quo* y a la vez puedan transformar la realidad social en pos de los valores vigentes en un momento histórico determinado. Por tanto, la tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales”.
- Proyecto de Competencias UNED: De cara a los perfiles de futuros profesionales de grado y posgrado, la UNED se planteó como objetivo prioritario elaborar un modelo de competencias genéricas, común para todas las personas que hayan culminado con éxito sus estudios universitarios, los cuales deseen su inserción en el mercado laboral. De esto se deriva obtener resultados que se comparan sobre la educación superior y el empleo de graduados universitarios.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Diseño de investigación

De acuerdo a las características del presente estudio, este constituyó una investigación descriptiva, propositiva dado que la investigación permitió formular las competencias genéricas que a criterio deben tener los profesionales con maestría que desean un puesto laboral en las universidades más representativas del departamento de Lambayeque; aplicada, para lo cual se utilizó como fuente primaria de información la aplicación de los instrumentos de recolección de información como cuestionarios y entrevistas; y como fuentes secundarias se tuvieron en cuenta los depósitos de información como las bibliotecas, hemerotecas, informes técnicos, y tesis.

El diseño metodológico fue la aplicación directa de la encuesta y entrevista, las características de los encuestados fueron: director de departamento de recursos humanos o jefe de recursos humanos, directores de escuela, y profesionales que laboran en estas universidades.

Teniendo como referencia el perfil que debe tener el profesional con grado de maestría, según el modelo de competencias UNED, esto permitió, mediante la entrevista, conseguir información acerca de las exigencias en cuanto al perfil esperado que los profesionales con maestría deben tener para desempeñar de manera eficiente los desafíos que se les presentarán al instante de iniciar su vida laboral en dichas entidades.

3.2. Área y línea de investigación

Gestión – Administración

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para conseguir la base de datos de las universidades del departamento de Lambayeque, se obtuvo como referencia al sector universitario proporcionado por el SUNEDU (2015). Este sector está conformado por:

- Universidades Nacionales:

- Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo (UNPRG).

- Universidades Privadas:

- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT).

- Universidad Señor de Sipán (USS).

- Universidad Cesar Vallejo (UCV).

- Universidad San Martín de Porres (USMP).

- Universidad Privada Juan Mejía Baca (UMB).

- Universidad de Chiclayo (UDCH).

- Universidad de Lambayeque (UDL).

- Universidad Tecnológica del Perú (UTP).

- Universidad Alas Peruanas (UAP).

3.3.2. Muestra y muestreo

La muestra de estudio fue de tipo no probabilístico ya que se eligió a criterio. Estuvo conformada por los docentes de la Escuela de Administración de Empresas, directores de Escuela de Administración de Empresas y director de Departamento de Recursos Humanos o en su defecto Jefe de Recursos Humanos de las universidades más representativas del departamento de Lambayeque las cuales son “USAT”, “UNPRG” y “USS”.

Muestra representativa:

Tabla 1

Nº de Docentes encuestados

Universidad	Nº Docentes
USAT	5
UNPRG	5
USS	5

Tabla 2

Nº de Directores de Escuela encuestados

Universidad	Nº Directores de Escuela
USAT	1
UNPRG	1
USS	1

Tabla 3

Nº de Directores Recursos Humanos encuestados

Universidad	Nº Director o jefe de Recursos Humanos
USAT	1
UNPRG	1
USS	1

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 4

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Sub Dimensión	Indicadores
Competencias UNED	actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).	Gestión del trabajo autónoma y autorregulada	Competencias de gestión y planificación	Iniciativa y motivación
				Planificación y organización
				Manejo adecuado del tiempo
			Competencias cognitivas superiores	Análisis y síntesis
				Aplicación de los conocimientos a la práctica
				Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos
				Pensamiento creativo
				Razonamiento crítico
			Competencias de gestión de la calidad y la innovación	Toma de decisiones
		Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros		
		Aplicación de medidas de mejora		
		Gestión de los procesos de comunicación e información	Competencias de expresión y comunicación	Innovación
				Comunicación y expresión escrita
				Comunicación y expresión oral
				Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés)
			Competencias en el uso de las herramientas y recursos de la Sociedad del Conocimiento	Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica
				Competencia en el uso de las TIC
				Competencia en la búsqueda de información relevante
				Competencia en la gestión y organización de la información
				Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación
Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación				
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros		
		Habilidad para negociar de forma Eficaz		
		Habilidad para la mediación y resolución de conflictos		
		Habilidad para coordinar grupos de trabajo		
		Liderazgo (cuando se estime oportuno en los estudios)		
Compromiso ético	Compromiso ético	Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.)		
		Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador)		

Fuente: Mapa de competencias generales UNED

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó para la recolección de datos la técnica de la encuesta a través de un cuestionario con preguntas cerradas (escala de Likert: donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”), dirigido a los docentes con maestría de la escuela de administración de empresas (cinco al azar), directores de escuela (Administración de Empresas) y director de departamento de recursos humanos o en su defecto jefe de recursos humanos de las universidades más representativas del departamento de Lambayeque.

Para elaborar el instrumento antes mencionado, se tomó en cuenta el modelo de competencias elaborado por la UNED.

3.6. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de la información se realizó a través del uso de técnicas estadísticas, como es el programa Microsoft Excel por ser esta una herramienta simple, práctica y precisa, donde los datos recolectados fueron tabulados, para luego ser presentados en tablas y gráficos para una mejor comprensión y visualización de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

De acuerdo a la investigación que se realizó en el sector educativo universitario dentro de la carrera de administración de empresas, a las universidades Señor de Sipán, Pedro Ruíz Gallo y Santo Toribio de Mogrovejo, a las cuales se les aplicó un cuestionario basado en competencias determinado por la UNED se pudo identificar los siguientes resultados.

A continuación, se mencionarán por dimensiones las competencias más valoradas en las cuales las universidades más representativas de Lambayeque coincidieron.

- En la primera dimensión, gestión del trabajo autónoma y autorregulada las competencias más valoradas fueron: iniciativa y motivación, manejo adecuado del tiempo, resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos, la aplicación de los conocimientos a la práctica, pensamiento creativo y aplicación de medidas de mejora.

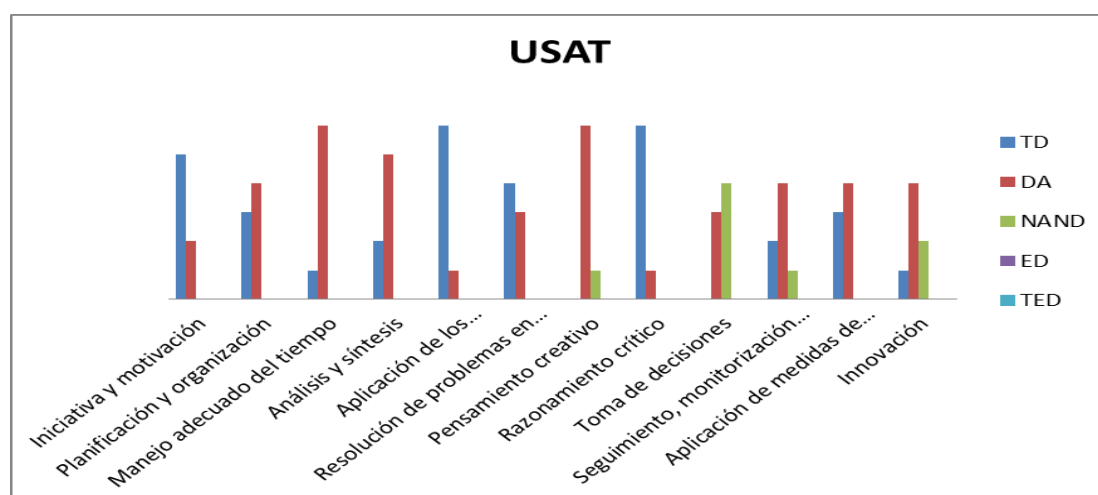


Figura 1. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada USAT

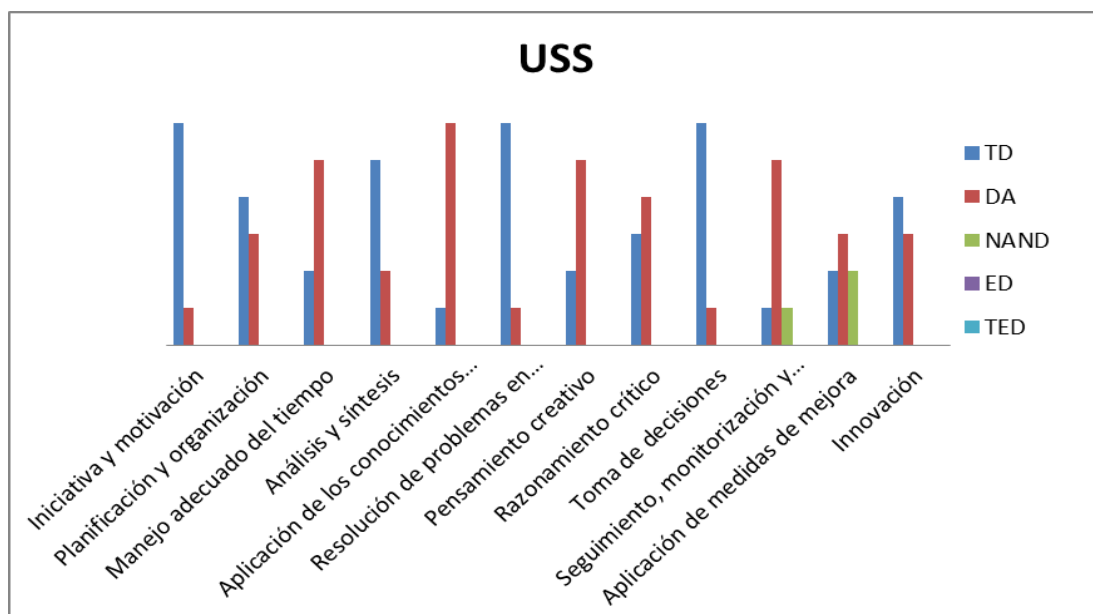


Figura 2. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada USS

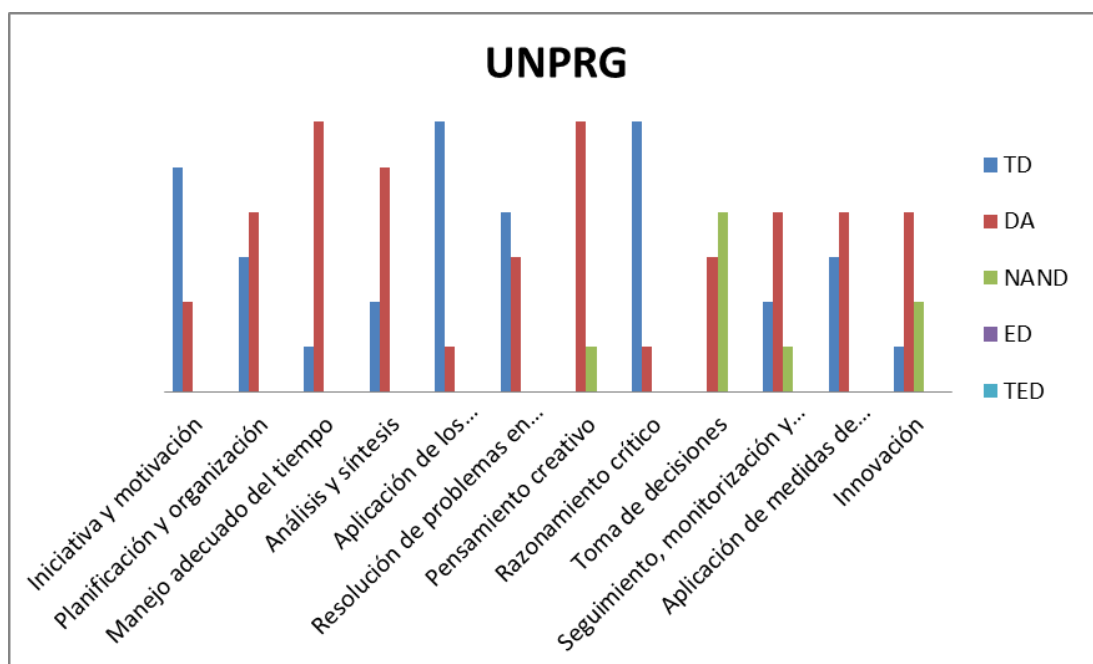


Figura 3. Gestión del trabajo autónoma y autorregulada UNPRG

Tal y como se puede observar en los gráficos existen competencias para las universidades en las cuales no concuerda el grado de importancia y/o valoración, pero dentro de ellas hay puntos álgidos en los cuales sobresale el razonamiento crítico que fueron más valorados en USAT Y UNPRG.

- En la segunda dimensión, gestión de los procesos de comunicación e

información, las competencias que mayor valoración obtuvieron fueron: comunicación y expresión oral, competencia en el uso de las TIC a diferencia de las menos valoradas que son comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés).

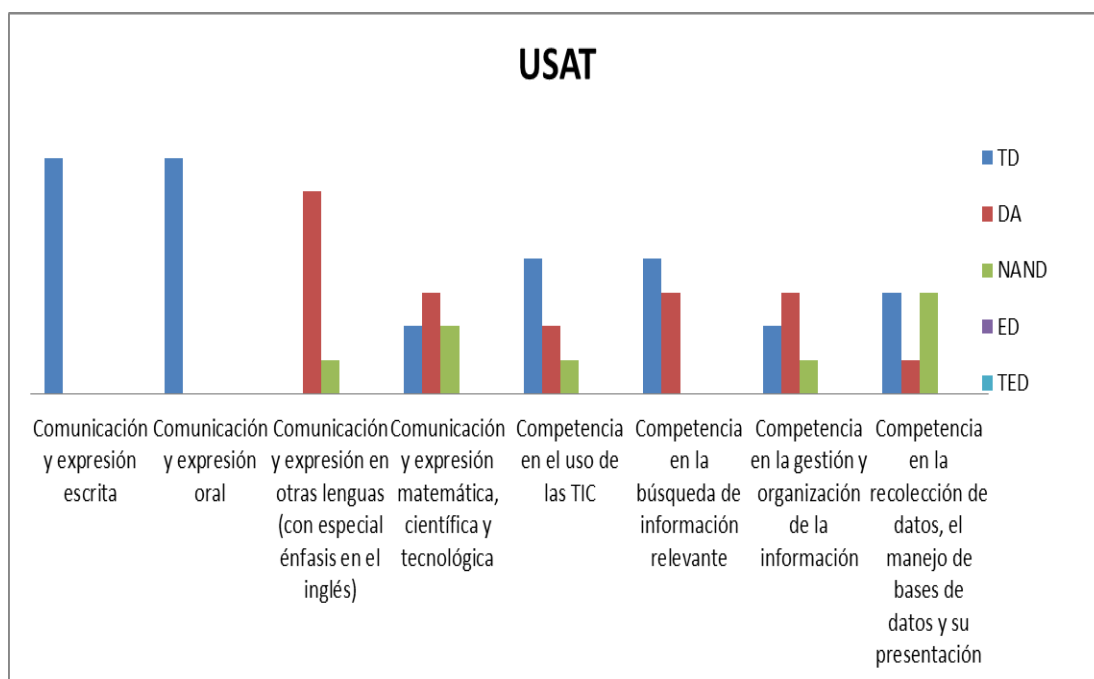


Figura 4. Gestión de los procesos de comunicación e información USAT

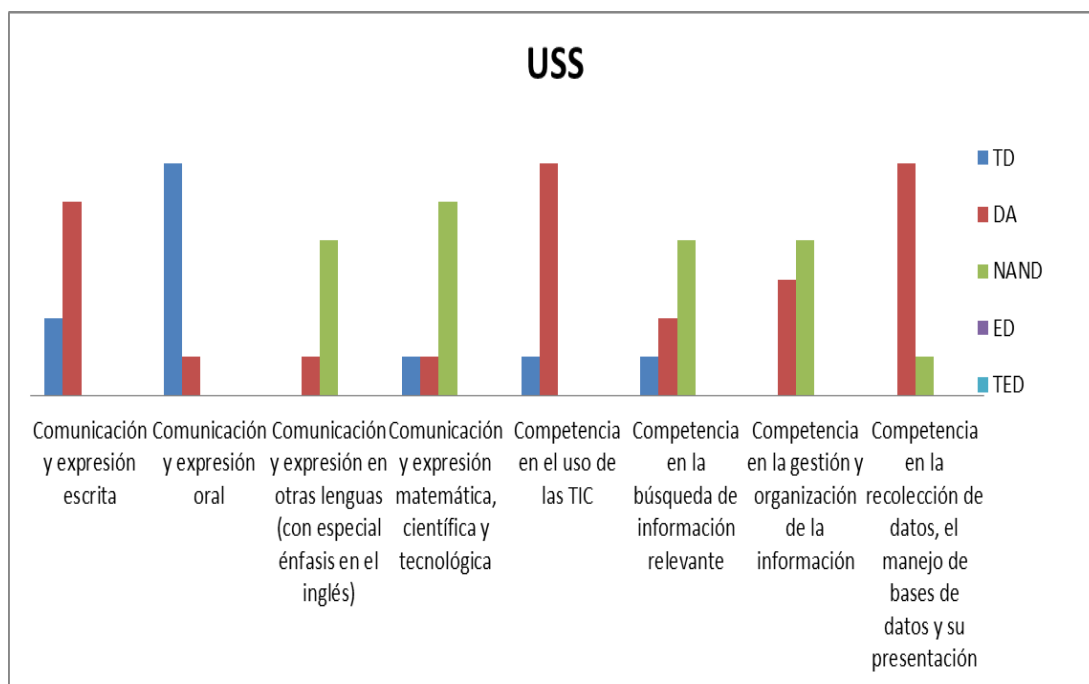


Figura 5. Gestión de los procesos de comunicación e información USS

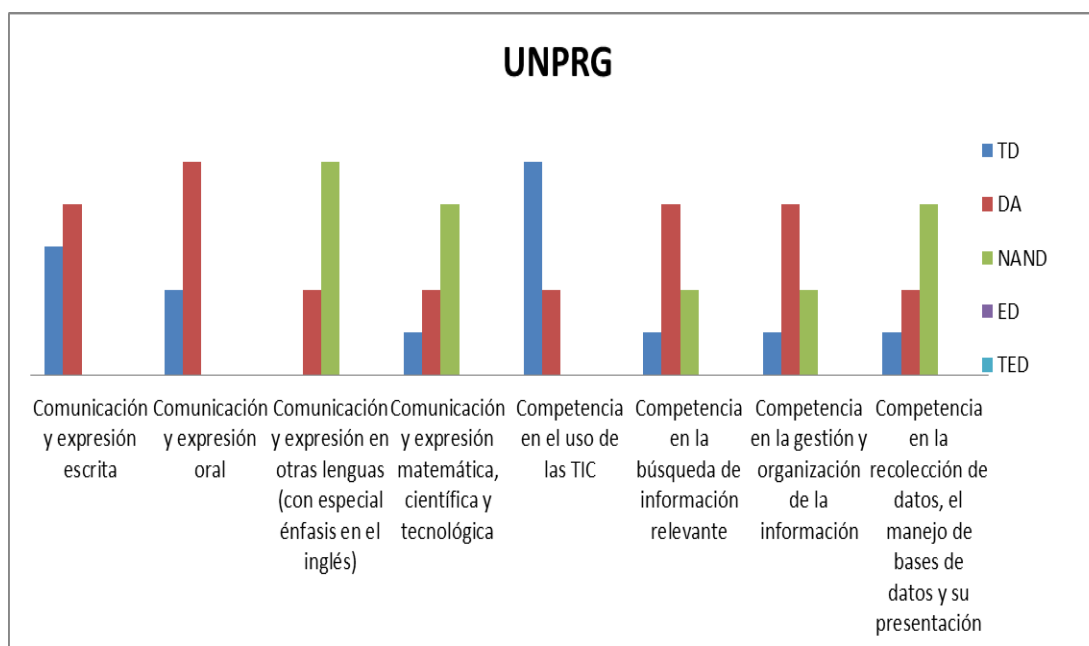


Figura 6. Gestión de los procesos de comunicación e información UNPRG

- En la tercera dimensión trabajo en equipo se pudo observar que las competencias con mayor valoración fueron: habilidad para coordinarse con el trabajo de otros, habilidad para la mediación y resolución de conflictos, y habilidad para coordinar grupos de trabajo.

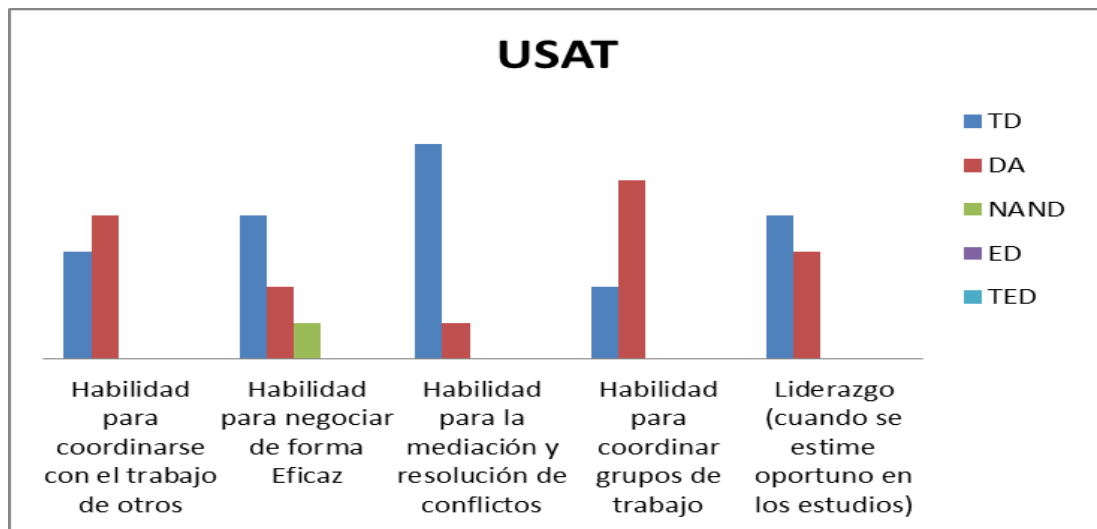


Figura 7. Trabajo en equipo USAT

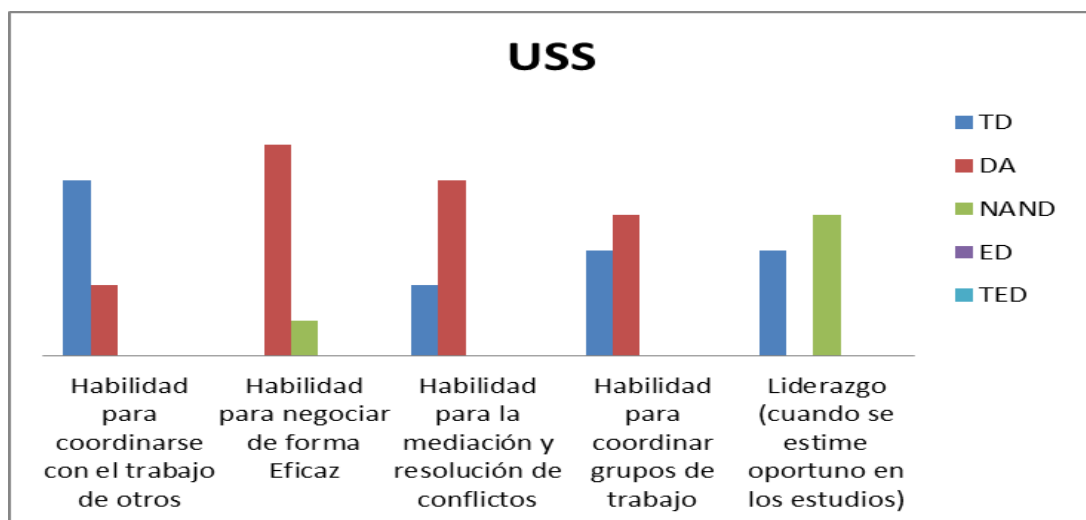


Figura 8. Trabajo en equipo USS

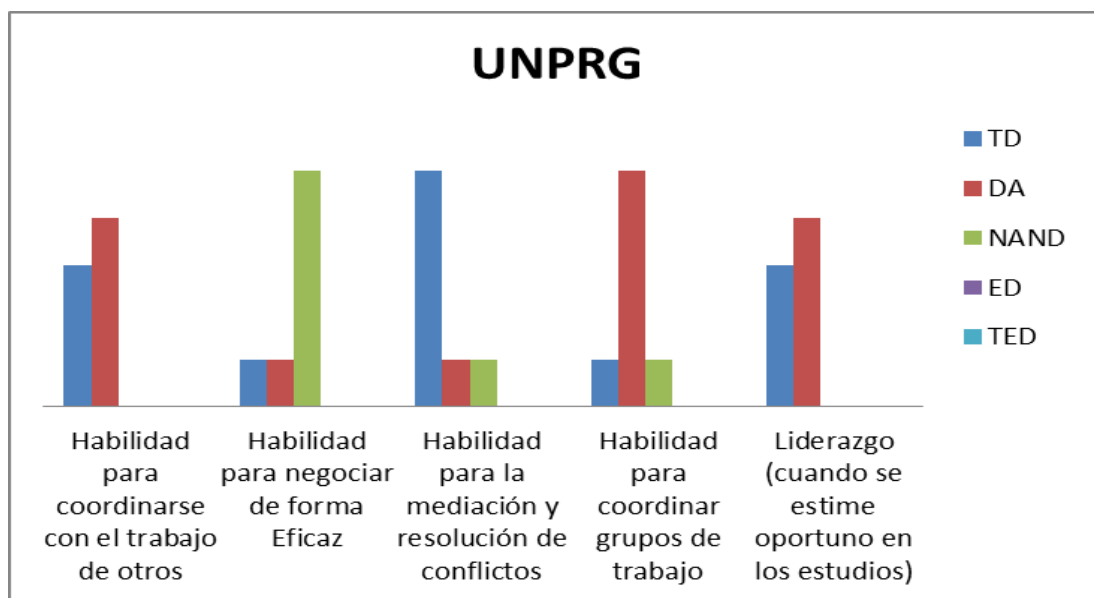


Figura 9. Trabajo en equipo UNPRG

- En la cuarta y última dimensión denominada compromiso ético al ser únicamente dos competencias fueron de mucha importancia y tuvieron alto grado de valoración por tratarse de la transparencia profesional al momento de ejercer su labor.

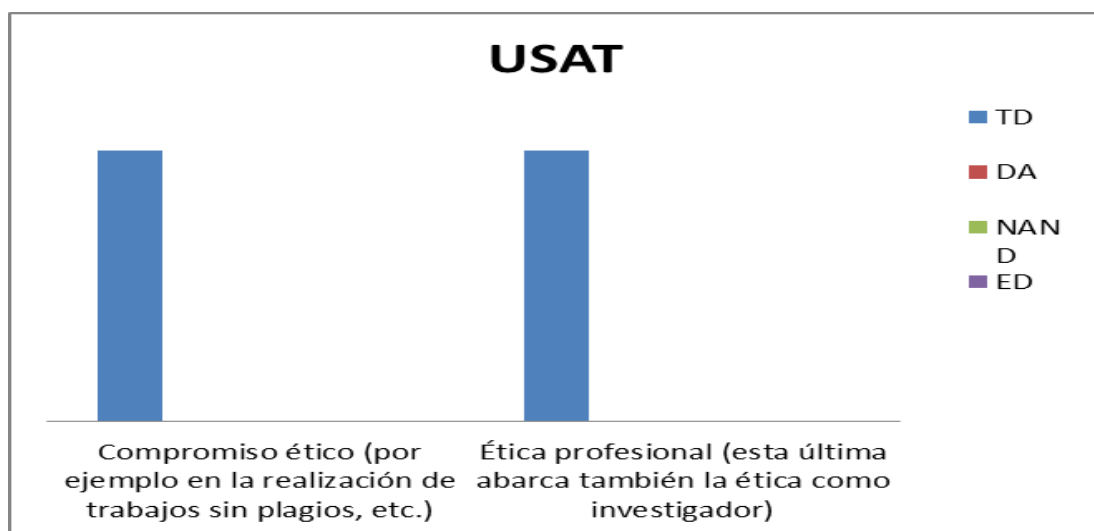


Figura 10. Compromiso ético USAT

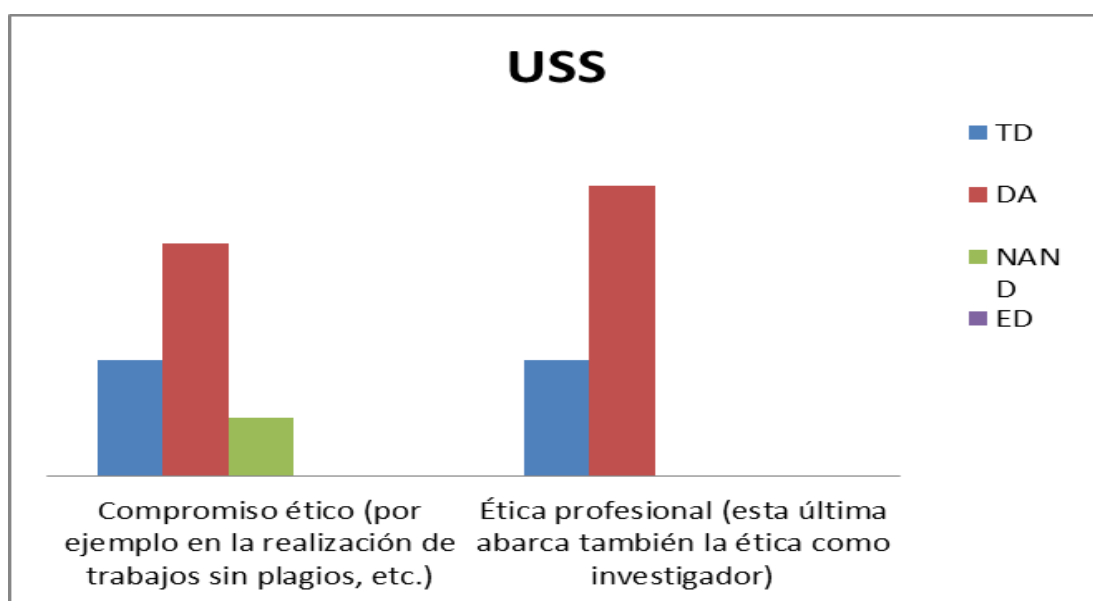


Figura 11. Compromiso ético USS



Figura 12. Compromiso ético UNPRG

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta a este apartado de la investigación se confrontó la información recaudada con respecto a estudios anteriores en los cuales se menciona a las competencias como parte fundamental y esencial del profesional para su desempeño laboral.

Para poder cumplir con los objetivos de la investigación se tuvo a bien distribuir las por dimensiones las cuales son obtenidas del cuadro de competencias profesionales UNED; así mismo, se pone principal énfasis en las competencias que tuvieron mayor realce al momento de plasmar los resultados de las personas involucradas de brindar la información para poder realizar este estudio.

- El primer punto a tratar se encuentra dentro de la dimensión “gestión del trabajo autónoma y auto regulada”. El sector universitario requiere de profesionales cuyas competencias no solo sean técnicas, sino también competencias metodológicas, humanas y sociales. Es decir, que cuenten con todas aquellas competencias relacionadas con la capacidad de actuación efectiva en las situaciones concretas de trabajo y en la vida, en general (Rychen y Salganik, 2001, 2003).

En tal sentido los directores de recursos humanos y/o directores de departamento de las universidades anteriormente mencionadas que fueron entrevistados relataron que las competencias como: iniciativa y motivación, manejo adecuado del tiempo, resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos, la aplicación de los conocimientos a la práctica, pensamiento creativo y aplicación de medidas de mejora, tienen un alto grado de importancia dentro de estas instituciones ya que de acuerdo con los modelos de autorregulación, estas características personales, además de potenciar la autonomía y el control del individuo, implica ser competente para afrontar y resolver problemas planteados,

especialmente aquellos que comportan novedad.

La Directora de Personal Cristina Nélica Torres Tafur y el Lic. Gerardo Deza Malca (Jefe del Departamento Académico de Administración de Empresas – UNPRG) básicamente concordaron en que el plasmar los conocimientos adquiridos a una realidad como la de enseñar e instruir se torna un poco más compleja ya que no se mide en el campo mismo del problema pero si cobra mucha importancia porque dichos conocimientos y competencias fueron desarrollados in situ, a ello agregándole el pensamiento creativo y la resolución de problemas en entornos poco conocidos, hacen que dicho profesional sea competente para desarrollar materias que ejemplifiquen de una mejor manera para el entendimiento de los estudiantes.

- La segunda dimensión llamada “gestión de los procesos de comunicación e información”, al consultar a todos los profesores encuestados, al Mgtr. Mirko Merino Nuñez (Director de escuela – USS) y el Lic. Juan Bran Méndez (Director de escuela – UNPRG) llegaron a la conclusión que la comunicación y expresión oral y la competencia en el uso de las TIC son las que mayor valoración obtuvieron debido a que los profesionales que postulan al sector universitario deben tener el mejor manejo posible en lo que concierne a la expresión psicomotriz y fluidez verbal para la mejor captación de sus conocimientos en los alumnos.

El Director de escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo el Mgtr. Roberto Anchorena Roggeroni, manifestó que, en la sociedad del conocimiento, son muy importantes las competencias que incrementan una interacción y comunicación eficaces del individuo a través de diferentes canales y con distinto tipo de mediadores, así como el correcto uso de todos aquellos instrumentos que permiten la comunicación y la gestión de la información enlazada por tecnologías.

Acuña y Mozombite (2013) concluyeron que una de las principales competencias que las empresas observan actualmente que un profesional de administración de empresas es la capacidad de comunicación en un segundo idioma (inglés), a diferencia de que al momento de evaluar los resultados de los encuestados (profesores de la Universidad señor de Sipán y Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo) esto arrojó que esta competencia les es indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo).

- En el tercer apartado se menciona a la dimensión “trabajo en equipo” el Director de Recursos Humanos de la Universidad de Señor de Sipán el Dr. Pedro Jaramillo Arica y el Director de Escuela de Administración de Empresas de USAT, el Mgtr. Roberto Anchorena Roggeroni, concluyeron que en esta dimensión se presta especial atención a las cualidades del trabajo en equipo, por lo que las competencias relacionadas con el trabajo colaborativo son particularmente relevantes en el desempeño de cualquier actividad.

Giuffra (2007) menciona que los profesionales principalmente adquieren competencias fuera de la universidad, refiriéndose a las habilidades para laborar en con personas desconocidas. Por otro lado, sostuvo también que la gente que tiene en su currículum otras actividades aparte de sus estudios y que las practica de manera sostenida, se percibe que son personas que tienen un mejor bagaje, una riqueza y una competencia como persona muchísimo mayor que el tipo que se sacó 20 en matemática o economía.

A través de la información recabada se pudo determinar que es muy importante dichas competencias en los profesionales que deseen ser parte de estas universidades ya que el trabajo en conjunto hace más fácil la resolución de problemas en cuanto a la interacción con el estudiante universitario.

- En la cuarta y última dimensión denominada “compromiso ético” hubo gran coincidencia en las tres casas de estudios puesto que las competencias de carácter ético individual es un valor incuestionable para la cimentación de colectividades más justas y comprometidas. Uno de los aspectos en los cuales hubo mayor convergencia es que la universidad puede fomentar actitudes y valores éticos, especialmente vinculados a un desempeño profesional y es de ahí donde los postulantes se muestran tal y como fueron construidas sus bases en valores al momento de desempeñarse laboralmente.

Gerhard Bunk (1994) dentro la clasificación de competencias que él hace menciona a las competencias sociales y dice lo importante que son para el desarrollo humano y profesional del individuo el destaca las siguientes interpersonales, disposición a la cooperación, honradez y rectitud, altruismo, y espíritu de equipo.

Las competencias que un trabajador obtenga ya sea por naturaleza o conseguidas actúan de manera correcta si se le agrega el aspecto del desempeño emocional del sujeto, ya que el poder debe combinarse con el querer, aumentando de esta manera la productividad y la superación personal.

VI. PROPUESTA

La investigación que se realizó fue enriquecedora, puesto que se pudo conocer de cerca que es lo que las casas de estudios mencionadas requieren básicamente de los profesionales con grado de maestría que deseen integrarse a estas, a raíz de ello, se cree conveniente mencionar y proponer el desarrollo y mejora de dichas competencias que tuvieron el mayor grado de valoración por dimensiones lo cual permitirá profundizar la línea de requerimientos, desde la perspectiva de la contratación de profesionales adecuados, donde los actores principales sean los directores o encargados de recursos humanos.

- En la primera línea de la dimensión denominada “gestión del trabajo autónoma y auto regulada”, tuvieron mayor relevancia las siguientes competencias: aplicación de los conocimientos a la práctica, resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos y razonamiento crítico.

Con la nueva Ley Universitaria 30220 publicada en el diario el Peruano con fecha 09/07/2014, que indica que los profesionales que deseen laborar en una casa de estudios superiores deben contar con maestría, hace mucho más fácil a la persona en cargada del reclutamiento para la inserción de profesionales a las universidades, ahora bien lo que se propone para estos profesionales es el desarrollo de ciertas características que impliquen el haber laborado en otras instituciones o empresas las cuales hayan demostrado su capacidad para hacerle frente a problemas que se hayan suscitado a lo largo de su desempeño laboral, a través de esa experiencia obtenida es que el profesional podrá volcar todos sus conocimientos en bien de los estudiantes, todo ese bagaje laboral en sus espaldas será medido por las personas encargadas de hacer el proceso de selección, los cuales determinaran la capacidad y habilidad para el uso del razonamiento crítico de dicho profesional, el mismo hecho de haber estudiado un post grado implica el desarrollo de ciertas habilidades especiales las cuales facilitan el pensamiento crítico del profesional, esto ayuda directamente

para su inserción laboral en las casa de estudios y posteriormente para el beneficio del estudiante universitario.

- En segunda instancia se tiene a la dimensión “gestión de los procesos de comunicación e información” dentro de esta dimensión las competencias con mayor importancia son: comunicación y expresión oral y competencia en el uso de las TIC.

Los encuestados fueron claros al momento de expresar estas competencias pues las denominaron básicas y esenciales para el desarrollo de la enseñanza universitaria, en lo que respecta a la competencia de expresión oral se propone que el profesional deba contar con cursos o estudios de especialización y/o talleres para que pueda potenciar dichas habilidades para exponer una mejor comunicación fluida y asertiva (estrategias pedagógicas) al momento de transmitir los conocimientos a los estudiantes y estos tenga la plena facilidad de poder entender el mensaje. Este tipo de cursos ayudará a la persona a mejorar sus capacidades expresivas y demostrativas, mejorando así su comunicación interpersonal y asertiva.

Con respecto al uso de las TIC hoy en día es muy importante que el profesional tenga un dominio visible de técnicas complementarias con la tecnología esto ayudara al mejor desenvolvimiento del estudiante en futuros etapas de su vida profesional, todo ello a raíz de un profesional bien preparado y con la vasta experiencia en el uso de estas tecnologías, con ello se propone que el profesional con maestría que dese postular a una vacante de trabajo en estas tres universidades debe tener certificaciones validadas en el uso de estas tecnologías, con lo cual se entiende que debe llevar cursos específicos o haber tenido experiencia con el manejo de este tipo de tecnologías, esto le conllevara a tener mayor ventaja competitiva con relación a los demás postulantes.

- Con respecto a la tercera dimensión “trabajo en equipo”, la competencia más valorada es: habilidad para la mediación y resolución de conflictos.

Este resultado indica un dato muy importante ya que dentro de esta dimensión es la competencia con más realce puesto que engloba la capacidad para la interacción y a la vez el desarrollo del profesional frente a conflictos que siempre se presentan en el medio de trabajo.

En un profesional la capacidad para negociar, la mediación eficaz, es indispensable puesto que a través de ellos esto puede tener un mayor acercamiento con el estudiante de manera que formen habilidades de persuasión y argumentación. Lo que se propone es que el profesional se desempeñe en círculos los cuales contemplen la mediación para trabajar en conjunto para que permita resolver problemas cotidianos con el fin de llegar al logro de objetivos.

- Finalmente en la cuarta dimensión “compromiso ético” la competencia más valorada es la ética profesional, lo que se propone en este apartado es que el profesional tenga cimientos fundamentados en valores desarrollados personalmente y muy bien estructurados, esto permitirá dar ejemplo cuando este dictando la cátedra en las casa de estudios mencionados, esta competencia puede ser desarrollada a través del deseo de superación por el logro interpersonal del profesional, siempre con el objetivo de mejorar día a día para que pueda predicar con ejemplo y sentirse orgulloso de su profesión y desempeño en todos los ámbitos de trayectoria laboral.

VII. CONCLUSIONES

Esta investigación pudo conceder la información acerca de las competencias más valoradas de los profesionales con grado de maestría que demandan las escuelas de Administración de Empresas en las universidades más representativas del departamento de Lambayeque según el modelo UNED, a través de ello determinar las expectativas y necesidades de dichas casas de estudios, esto además permitió comprobar los requerimientos y exigencias en el proceso de selección con respecto a los profesionales.

Es importante que el profesional con grado de maestría se interese en llevar cursos, talleres, etc. los cuales lo puedan adiestrar más sus habilidades y capacidades para todo tipo de desempeño laboral y específicamente si su objetivo es formar parte de esta casa de estudios debería de tener en cuenta las siguientes competencias más valoradas por parte de estos centros de estudios superiores:

Dentro de la primera dimensión denominada “Gestión del trabajo autónoma y autorregulada” se encuentra las competencias más valoradas que son iniciativa y motivación, manejo adecuado del tiempo, resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos, la aplicación de los conocimientos a la práctica, pensamiento creativo y aplicación de medidas de mejora.

Dentro de la segunda dimensión denominada “Gestión de los procesos de comunicación e información” las competencias más valoradas son comunicación y expresión oral, competencia en el uso de las TIC.

Dentro de la tercera dimensión denominada “Trabajo en equipo” las competencias más valoradas son habilidad para coordinarse con el trabajo de otros, habilidad para la mediación y resolución de conflictos, y habilidad para coordinar grupos de trabajo.

Dentro de la cuarta y última dimensión denominada “Compromiso ético” las competencias más valoradas son Compromiso ético (por ejemplo, en la realización de trabajos sin plagios, etc.) y Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador).

Los profesionales son conscientes de la necesidad de formarse en valores como la ética, la responsabilidad y el respeto hacia los demás y fomentar algunas actitudes como el aprendizaje continuo y la pro actividad, igualmente consideran que se deben desarrollar más las capacidades para tomar decisiones y para resolver conflictos.

En el ámbito de las competencias todavía queda mucho por decir, por lo cual es importante continuar estudiando el tema, ya que, aunque existe numerosa bibliografía todavía se ha trabajado poco sobre cómo medir e implementar la formación por competencias en los profesionales con post grado.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M (2009). *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Barrick & Murray (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance Vol.18 (4)*.
- Bunk, G. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Formación profesional 1/94. Revista Formación profesional. CEDEFOP*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: Macgraw-gill.
- Giuffra, F. (2007). *Universia*.
- Goleman, D. (2000) *La inteligencia emocional*. México: José Vergara Editor.
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo”. *Revista Complutense de Educación, Vol. 10, N° 1, pp. 335-360*.
- Han, J. (2006). The HR Competencies-HR Effectiveness Link, A Study in Taiwanese High-Tech Companies. *Revista Human Resource Management, Vol.45 (3)*. Recuperado de <https://www.shrm.org/education/hreducation/documents/453%20han%20et%20al.pdf>
- Ibáñez, B. (1994). Pedagogía y Psicología interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*.
- Larraín, A. y Luis, G. (2006). *Formación universitaria por competencias*.
- Lawshe, C. y Balma, M. (1966). *Principles of personnal testing*. New York: Mc Graw Hill.
- Levy-Leboyer, C. (1998). *Gestión de las Competencias*. España: Ed. Gestión.
- Mozombite, C. & Acuña, K. (2013). *Propuesta del Perfil Profesional del recién Egresado de Administración de Empresas basado en sus Competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque (Tesis inédita de bachiller, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú)*.

- Peñaloza, W. (2000). El problema de las competencias. *Revista Peruana de Educación*.
- Rychen D. & Salganik L. (2001). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Tobón, S. (2005). *Lineamientos generales para el diseño del currículo por competencias para la educación superior*. Madrid: Seminario sobre competencias.
- Tobón, S., Pimienta, J., y García, J. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México.
- Unesco (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior 2009: Las Nuevas Dinámicas de la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo*. Paris: Declaración Final.
- Weigel, T; Mulder, M. y Collins, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states. *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 59, N° 1, pp. 51-64.
- Zimmerman, B. & Schunk, D. (2001). *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates

IX. ANEXOS

Anexo 01: Encuesta



Encuesta

Objetivo: la presente encuesta tiene como objetivo recabar la información sobre las competencias más valoradas que se tienen sobre los profesionales para su inserción en las Escuelas de Administración de Empresas de las universidades de Lambayeque, dicha información servirá únicamente como material para la elaboración de tesis de bachiller.

Nota: para el llenado de la encuesta el rango oscilará entre 1 a 5, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”.

Universidad:

Nombre:

Cargo:

Competencias	1	2	3	4	5
Iniciativa y motivación					
Planificación y organización					
Manejo adecuado del tiempo					
Análisis y síntesis					
Aplicación de los conocimientos a la práctica					
Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos					
Pensamiento creativo					
Razonamiento crítico					
Toma de decisiones					
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros					
Aplicación de medidas de mejora					
Innovación					
Comunicación y expresión escrita					
Comunicación y expresión oral					
Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés)					
Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica					
Competencia en el uso de las TIC					
Competencia en la búsqueda de información relevante					
Competencia en la gestión y organización de la información					
Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación					
Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros					
Habilidad para negociar de forma Eficaz					
Habilidad para la mediación y resolución de conflictos					
Habilidad para coordinar grupos de trabajo					
Liderazgo (cuando se estime oportuno en los estudios)					
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.)					
Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador)					

Anexo 02: Entrevista

Entrevista a:

- Dr. Pedro Jaramillo Arica – Director de Recursos Humanos, Universidad Señor de Sipán.

- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección en la Universidad Señor de Sipán? ¿Existe alguna etapa en la que se basan en las competencias profesionales?

- Se hace una convocatoria pública, luego se pasa a la revisión de CV, siguiente se realiza la entrevista psicológica y por último la clase modelo.

Para la inserción de profesionales en la escuela se están basando en plan estratégico: misión, visión, etc. A través de ello se mide las competencias hard y soft, el perfil requerido se determina del mismo ADN de la organización.

Actualmente se está implementando un modelo en cual se basa en el perfil del docente el cual está siendo elaborado por mi persona, tengo total autonomía dentro de mi departamento es por ello que se me permitió elaborar este diseño de competencias para los profesionales que quieran laborar en esta universidad.

- Mgtr. Roberto Anchorena Roggeroni – Director de escuela de Administración de Empresas, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo? ¿Existe alguna etapa en la que se basan en las competencias profesionales?

- El Jefe de Departamento de las escuelas se encarga de la contratación de los profesores.

El director de escuela pide y requiere un perfil el cual es escogido por el director de departamento de acuerdo a lo solicitado por el director de escuela. Una vez que encuentra dicho perfil en un profesional el expediente va a Recursos Humanos y les pide que los distintos profesionales que fueron escogidos pasen el proceso de selección. Los cuales pasan las siguientes etapas: cuestionario psicológico virtual (3 horas), entrevista psicológica (personalmente) (2 horas), entrevista con el Vicerrector de profesores, Vicerrector Académico, con el Gran Canciller de la universidad, Director de Departamento y el Decano y por ultimo clase modelo.

A raíz de del curso y silabo (contenidos) de acuerdo a eso se determina las competencias que debe de tener el candidato (ya hay un perfil establecido de competencias).

Anexo 03: Cuadro de porcentajes de competencias más valoradas

Cuadro de porcentajes de competencias más valoradas

Universidad Santo Toribio de Mogrovejo

Competencias	TD	DA	NAND	ED	TED
Iniciativa y motivación	71.43%	28.57%			
Planificación y organización	28.57%	71.43%			
Manejo adecuado del tiempo	28.57%	71.43%			
Análisis y síntesis	28.57%	71.43%			
Aplicación de los conocimientos a la práctica	85.71%	14.28%			
Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos	71.43%	28.57%			
Pensamiento creativo	28.57%	71.43%			
Razonamiento crítico	71.43%	28.57%			
Toma de decisiones	42.86%	28.57%	28.57%		
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros	57.14%	28.57%	14.28%		
Aplicación de medidas de mejora	42.86%	57.14%			
Innovación	71.43%	28.57%			
Comunicación y expresión escrita	100%				
Comunicación y expresión oral	100%				
Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés)		85.71%	14.28%		
Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica	28.57%	42.86%	28.57%		
Competencia en el uso de las TIC	57.14%	28.57%	14.28%		
Competencia en la búsqueda de información relevante	57.14%	42.86%			
Competencia en la gestión y organización de la información	28.57%	42.86%	14.28%		
Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación	42.86%	14.28%	42.86%		
Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros	42.86%	57.14%			
Habilidad para negociar de forma Eficaz	57.14%	28.57%	14.28%		
Habilidad para la mediación y resolución de conflictos	85.71%	14.28%			
Habilidad para coordinar grupos de trabajo	28.57%	71.43%			
Liderazgo (cuando se estime oportuno en los estudios)	57.14%	42.86%			
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.)	100%				
Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador)	100%				

Universidad Señor de Sipán

Competencias	TD	DA	NAND	ED	TED
Iniciativa y motivación	85.71%	14.28%			
Planificación y organización	57.14%	42.86%			
Manejo adecuado del tiempo	28.57%	71.43%			
Análisis y síntesis	71.43%	28.57%			
Aplicación de los conocimientos a la práctica	14.28%	85.71%			
Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos	85.71%	14.28%			
Pensamiento creativo	28.57%	71.43%			
Razonamiento crítico	42.86%	57.14%			
Toma de decisiones	85.71%	14.28%			
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros	14.28%	71.43%	14.28%		
Aplicación de medidas de mejora	28.57%	42.86%	28.57%		
Innovación	57.14%	42.86%			
Comunicación y expresión escrita	28.57%	71.43%			
Comunicación y expresión oral	85.71%	14.28%			
Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés)		14.28%	57.14%		
Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica	14.28%	14.28%	71.43%		
Competencia en el uso de las TIC	14.28%	85.71%			
Competencia en la búsqueda de información relevante	14.28%	28.57%	57.14%		
Competencia en la gestión y organización de la información		42.86%	57.14%		
Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación		85.71%	14.28%		
Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros	71.43%	28.57%			
Habilidad para negociar de forma Eficaz		85.71%	14.28%		
Habilidad para la mediación y resolución de conflictos	28.57%	71.43%			
Habilidad para coordinar grupos de trabajo	42.86%	57.14%			
Liderazgo (cuando se estime oportuno en los estudios)	42.86%		57.14%		
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.)	28.57%	57.14%	14.28%		
Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador)	28.57%	71.43%			

Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo

Competencias	TD	DA	NAND	ED	TED
Iniciativa y motivación	71.43%	28.57%			
Planificación y organización	42.86%	57.14%			
Manejo adecuado del tiempo	14.28%	85.71%			
Análisis y síntesis	28.57%	71.43%			
Aplicación de los conocimientos a la práctica	85.71%	14.28%			
Resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos	57.14%	42.86%			
Pensamiento creativo		85.71%	14.28%		
Razonamiento crítico	85.71%	14.28%			
Toma de decisiones		42.86%	57.14%		
Seguimiento, monitorización y evaluación del trabajo propio o de otros	28.57%	57.14%	14.28%		
Aplicación de medidas de mejora	42.86%	57.14%			
Innovación	14.28%	57.14%	28.57%		
Comunicación y expresión escrita	42.86%	57.14%			
Comunicación y expresión oral	28.57%	71.43%			
Comunicación y expresión en otras lenguas (con especial énfasis en el inglés)		28.57%	71.43%		
Comunicación y expresión matemática, científica y tecnológica	14.28%	28.57%	57.14%		
Competencia en el uso de las TIC	71.43%	28.57%			
Competencia en la búsqueda de información relevante	14.28%	57.14%	28.57%		
Competencia en la gestión y organización de la información	14.28%	57.14%	28.57%		
Competencia en la recolección de datos, el manejo de bases de datos y su presentación	14.28%	28.57%	57.14%		
Habilidad para coordinarse con el trabajo de otros	42.86%	57.14%			
Habilidad para negociar de forma Eficaz	14.28%	14.28%	71.43%		
Habilidad para la mediación y resolución de conflictos	71.43%	14.28%	14.28%		
Habilidad para coordinar grupos de trabajo	14.28%	71.43%	14.28%		
Liderazgo (cuando se estime oportuno en los estudios)	42.86%	57.14%			
Compromiso ético (por ejemplo en la realización de trabajos sin plagios, etc.)	71.43%	28.57%			
Ética profesional (esta última abarca también la ética como investigador)	85.71%	14.28%			