



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Modelo competencias y su efecto competitivo en egresados
de la escuela de administración UNJFSC-2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Ider Walter Alor Bellon

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento – No Comercial – Sin Derivadas- Sin Restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO DE ADMINISTRACIÓN

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ider Walter Alor Bellon	15737214	11/11/24
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor de María Garivay Torres	15587359	00000-0002-2051-4901
Abrahán Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Félix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
José Luis Ausejo Sánchez	45307125	0000-0003-4674-6150

Ider Walter Alor Bellon 2024-054444

MODELO COMPETENCIAS Y SU EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION UNJFSC ...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION, Tests Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega:

trm-wid-1:5018216387

Fecha de entrega:

23 sep 2024, 3:49 p.m. GMT-5

Fecha de descarga:

23 sep 2024, 3:56 p.m. GMT-5

Nombre de archivo:

Test_FINAL_IDER_1_2.pdf

Tamaño de archivo:

1,1 MB

101 Páginas

10,661 Palabras

99,566 Caracteres



Página 2 of 100 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trm-wid-1:5018216387

20% Similitud general

El resultado es el promedio de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para el...

Filtrado desde el informe

• Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

Nº de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan distinguir de una entrega única. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de plagio, así que, sin embargo, recomendamos que revise atentamente y la revise.

**MODELO COMPETENCIAS Y SU EFECTO COMPETITIVO EN
EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNJFSC-2022**

ALOR BELLON, IDER WALTER

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2025**

DEDICATORIA

.

A DIOS:

Por darme salud para lograr mis objetivos trazados.

*A LA MEMORIA DE MI PADRE WALTER ALOR
TRUJILLO:*

Por enseñarme valores y ética personal y profesional.

A MI QUERIDA MADRE LUISA BELLON:

*Por todo el amor y apoyo que me da, enseñándome ser
una persona de bien.*

A MI AMADA ESPOSA FLORENTINA:

*Por su apoyo incondicional ante la adversidad, para
lograr juntos nuestros éxitos.*

*A MIS AMADOS HIJOS SONALY, DEISLER Y
ALEIDY:*

*Quienes están conmigo con su claridad de su luz
siempre.*

Ider Walter Alor Bellon

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida y salud

A mi asesor Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera, por su ayuda, su accesibilidad y disponibilidad permanente, su empatía, su orientación académica y científica para la realización de mi tesis.

A mis profesores por darme sus enseñanzas y experiencias en mi formación Doctoral.

A mi hermano Grover y su familia por sus consejos y apoyo moral.

A la Decana de la FCE y Director de la E.P. de Administración-Huacho, por su apoyo y permitirme realizar mi tesis en su distinguida FCE y Escuela.

A todos aquellos que contribuyeron en el desarrollo de esta tesis.

Ider Walter Alor Bellon

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Tablas	iv
Indice de Figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
INTRODUCCION	ix
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.Descripcion de la realidad problematica	1
1.2.Formulacion del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problema especifico	4
CAPITULO II	7
MARCO TEORICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Bases filosóficas	36
2.4. Definición de términos básicos	37
2.5. Hipótesis de investigación	39
2.5.1. Hipótesis general	39
2.6. Operacionalización de las variables	40
CAPITULO III	42
METODOLOGIA	42
3.1.1 Tipo de Investigación	42
3.2.2 Técnicas de Recolección de Datos	44
3.3.3 Matriz de consistencia	47
CAPITULO IV	48
ANÁLISIS DE RESULTADOS	48
CAPITULO V	69
DISCUSION	69

CAPITULO VI	69
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES	69
6.1. Conclusiones	69
6.2. Recomendaciones	74
CAPITULO VII	76
BIBLIOGRAFIA-	76
Anexos	79

Índice de Tablas

Tabla 1. MODELO COMPETENCIAS	40
Tabla 2. COMPETITIVO	41
Tabla 3. Título: MODELO COMPETENCIAS Y SU EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION UNJFSC-2022 .	47
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad X-Y	48
Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos	48
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad X	48
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad Y	48
Tabla 8. MODELO COMPETENCIAS	49
Tabla 9. Efecto competitivo en egresados	50
Tabla 10. Prueba de homogeneidad de varianzas	51
Tabla 11. ANOVA	51
Tabla 12. MODELO COMPETENCIAS	52
Tabla 13 Correlaciones	52
Tabla 14. Prueba hipótesis	52
Tabla 15. Prueba de chi-cuadrado	53
Tabla 16. EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)	54
Tabla 17. Estadísticos de prueba	54
Tabla 18. Modelo competencias	54
Tabla 19. COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)	55
Tabla 20 Prueba de homogeneidad de varianzas	56
Tabla 21 ANOVA	56
Tabla 22 COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)	57
Tabla 23 . Correlaciones	57
Tabla 24. Prueba de hipótesis	58
Tabla 25 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	58
Tabla 26. Prueba de chi-cuadrado	59
Tabla 27. Estadísticos de prueba	59
Tabla 28. COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)	60
Tabla 29. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	60
Tabla 30 Prueba de homogeneidad de varianzas	61
Tabla 31 ANOVA	62
Tabla 32 GRAFICA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	62
Tabla 33 Correlaciones	63
Tabla 34 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	63
Tabla 35 Prueba de chi-cuadrado	64
Tabla 36. Estadísticos de prueba	64
Tabla 37. PUNTOS DE CORTE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	65
Tabla 38 MODELO COMPETENCIAS	66
Tabla 39 correlación	67
Tabla 40. Correlación	68

Índice de Figuras

figura 1 <i>Modelo competencias</i>	49
figura 2 <i>Efecto competitivo en egresados</i>	50
figura 3. <i>Competencias genéricas (agrupada)</i>	55
figura 4 <i>Competencias específicas</i>	60

RESUMEN

La principal meta de esta investigación fue examinar cómo el modelo de competencias influye en la competitividad de los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en 2022. Se empleó un enfoque descriptivo correlacional sin diseño experimental. Se analizó una muestra de 59 egresados, evidenciando una alta relevancia del fenómeno en el ámbito laboral.

Los resultados revelaron una correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de 0.917** mediante Rho S. Estos hallazgos sugieren una relación significativa entre el uso del modelo de competencias y la competitividad de los graduados.

Estas conclusiones se respaldan en la literatura existente, que destaca la importancia de adquirir y aplicar competencias de manera efectiva para el éxito profesional. En síntesis, este estudio subraya la necesidad de implementar iniciativas que fomenten el desarrollo y la aplicación de habilidades entre los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC para fortalecer su competitividad laboral.

Palabras clave: Modelo de competencias, competitividad de los egresados, formación por competencias

ABSTRACT

The main goal of this research was to examine how the competency model influences the competitiveness of graduates from the UNJFSC School of Business in 2022. A descriptive correlational approach was used without experimental design. A sample of 59 graduates was analyzed, showing the high relevance of this phenomenon in the workplace.

The results revealed a very strong positive correlation, with a coefficient of 0.917** by Rho S. These findings suggest a significant relationship between the use of the competency model and graduates' competitiveness.

These conclusions are supported by the existing literature, which highlights the importance of effectively acquiring and applying competencies for professional success. In summary, this study underscores the need to implement initiatives that encourage the development and application of skills among graduates from the UNJFSC School of Business to strengthen their job competitiveness.

Keywords: Competency model, competitiveness of graduates, competency-based training.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, caracterizado por un mercado laboral dinámico y altamente competitivo, la adquisición y aplicación efectiva de competencias profesionales se han vuelto esenciales para el éxito profesional. Este estudio tiene como objetivo principal investigar la relación entre el modelo de competencias y su impacto en la competitividad de los graduados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022.

La UNJFSC, reconocida por su excelencia académica, desempeña un papel crucial en la formación de profesionales altamente competentes en el ámbito de la administración y la gestión. No obstante, en un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo, es fundamental entender cómo las competencias desarrolladas durante la formación académica afectan la capacidad de los egresados para sobresalir en su desempeño laboral.

Esta investigación se propone examinar en profundidad el modelo de competencias implementado en la carrera y su influencia en el mercado.

Mediante un enfoque metodológico riguroso, se recopilarán datos de quienes culminaron la carrera en la Escuela de Administración de la UNJFSC a través de encuestas o entrevistas estructuradas. El objetivo es evaluar la percepción y experiencia de los egresados respecto a la aplicación de las competencias adquiridas durante su formación académica y su efecto en su competitividad profesional.

Los resultados de esta investigación no solo proporcionarán una comprensión más

profunda de la relación entre el modelo de competencias y la competitividad de los egresados, sino que también servirán como base para el diseño de estrategias y programas de mejora que potencien las habilidades y competencias de los futuros profesionales en el campo de la administración.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I. Descripción de la realidad problemática

En el marco del proyecto Tuning, que tiene como objetivo alinear las competencias de los egresados con las demandas del mercado laboral y los objetivos educativos, surge una situación crítica en la evaluación del desempeño docente. A pesar de la implementación de un modelo de competencias que busca mejorar la competitividad de los egresados, la calificación promedio de los profesores, evaluada en una escala de 1 a 20, es de apenas 11. Esta baja calificación refleja que los docentes, quienes desempeñan un papel crucial en la formación de los estudiantes, no están cumpliendo con los estándares esperados. Este déficit en la calidad educativa compromete la efectividad del proyecto Tuning, ya que los estudiantes podrían no estar adquiriendo las competencias necesarias para destacar en el mercado laboral. Ante esta situación, es imperativa una revisión exhaustiva de los métodos de enseñanza y los procesos de evaluación docente para asegurar que los objetivos del proyecto Tuning se cumplan de manera efectiva (Beneitone et al., 2007).

Solleiro et al. (2021) señalan que el Estado de México, una entidad caracterizada por una complejidad socioeconómica significativa, enfrenta escenarios laborales desfavorables para los egresados de las Instituciones de

Educación Superior de Carácter Estatal (IESCE). Esto se debe a la falta de políticas efectivas que promuevan una educación de calidad, el desarrollo de ciencia, tecnología e innovación (CTI), así como a la ausencia de una política industrial activa. Además, existe una inversión insuficiente en sectores estratégicos, una falta de promoción de la competitividad y la productividad empresarial, y la carencia de salarios competitivos.

En este contexto, las oportunidades laborales para los egresados universitarios en el Estado de México son mayormente precarias. Los empleos ofrecidos suelen caracterizarse por bajos salarios, escasas prestaciones, largas jornadas laborales y limitadas oportunidades de ascenso profesional. Muchos de estos empleos se obtienen a través de la subcontratación (outsourcing) y en puestos que no requieren una formación universitaria, lo que resulta en una alta rotación de personal y un elevado índice de subocupación. La formación académica impartida en las IESCE no parece ser suficiente para satisfacer las exigencias del mercado laboral.

El Estado de México, por tanto, enfrenta un problema significativo respecto a la empleabilidad de recursos humanos calificados, derivado en gran medida de la falta de conexión y coordinación entre la academia, las empresas y el gobierno. Para abordar esta situación, se requiere mejorar la vinculación entre las instituciones educativas, el entorno empresarial y el gobierno, con el fin de

responder mejor a las necesidades del mercado laboral y la sociedad (Solleiro et al., 2021).

Según Martínez (2019) el sector empresarial ha criticado históricamente a la educación superior por su falta de preparación de los estudiantes para el mundo laboral, lo que ha generado una brecha entre las habilidades adquiridas y las requeridas por el mercado. Esto ha impulsado un análisis exhaustivo de los perfiles educativos, las transiciones entre la educación y el trabajo, y la capacidad de adaptación e innovación de los profesionales. El objetivo es validar las competencias a través de pruebas de desempeño para que los profesionales puedan satisfacer las necesidades específicas de las comunidades locales, regionales y nacionales, y contribuir al desarrollo socioeconómico del país.

Pabón (2022) también señala que, entre 2015 y 2019, los titulados en Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona han enfrentado desafíos significativos en términos de empleabilidad, lo que podría afectar su nivel de competencia en el mercado laboral. Esto plantea la necesidad de evaluar las competencias profesionales de los egresados en su contexto laboral para mejorar la calidad de los futuros graduados y elevar la competitividad de la universidad.

En un estudio realizado en la Universidad Nacional de Amazonas, Narváez (2019) evaluó las habilidades de adaptación al entorno laboral de los graduados.

Los resultados revelaron un nivel medio de empleabilidad, lo que indica que los graduados no están alcanzando el nivel de competencia esperado.

En resumen, la calificación promedio de 11 sobre 20 para los docentes sugiere deficiencias en la calidad educativa y en el proceso de enseñanza. Es esencial mejorar los métodos de enseñanza y los procesos de evaluación docente para garantizar que los egresados adquieran las competencias necesarias para sobresalir en el mercado laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el modelo de competencias y su efecto competitivo en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022?

¿Cuál es la relación entre las competencias específicas en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el modelo de competencias y su efecto competitivo en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre las competencias genéricas en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022.

Determinar la relación entre las competencias específicas en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación sobre el "Modelo de competencias y su efecto competitivo en los egresados de la Escuela de Administración de la UNJFSC en el año 2022" tiene como propósito evaluar cómo el modelo de competencias impacta en la formación de egresados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Este estudio contribuirá a mejorar la formación de los egresados y fortalecer el modelo de competencias de la Escuela Profesional de Administración, además de proporcionar insumos para la actualización del plan curricular. La investigación también servirá como referencia para futuros estudios en otras facultades y escuelas de la universidad.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: El estudio se realizó en el año 2022

Delimitación espacial: El presente trabajo de investigación se llevará a cabo en la UNJFSC, específicamente en la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, en Huacho.

Delimitación social: La investigación se enfocará en el modelo de competencias empleado en la formación de los egresados con perfil empresarial.

1.6. Viabilidad del estudio

Este estudio es factible debido a que el autor cuenta con los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para su realización. La corta duración del proyecto y los recursos disponibles garantizan que se pueda llevar a cabo sin contratiempos financieros.

La investigación cobra especial relevancia al mostrar cómo la implementación de un modelo adecuado de competencias puede contribuir al desarrollo de egresados con habilidades empresariales, lo que a su vez puede impactar positivamente en la economía local y en la situación socioeconómica de la región.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.Antecedentes

Internacionales

Córdova & Barajas (2019) El análisis que has detallado parece centrarse en evaluar las habilidades tanto genéricas como específicas dentro del plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas en la BUAP, ofrecida en modalidad semiescolarizada. La metodología cuantitativa empleada, a través de encuestas dirigidas a estudiantes y egresados, permite contrastar diversas opiniones y recopilar datos específicos sobre la situación actual del programa.

El propósito de esta investigación es mejorar la preparación profesional basada en habilidades en esta área educativa, teniendo en cuenta el perfil de graduación y ciertas habilidades del proyecto Tuning América Latina. Los resultados esperados ofrecerán conocimientos significativos sobre la relevancia, grado de avance y aplicación de las habilidades en el plan de estudios, así como las habilidades más apreciadas por los involucrados.

Las recomendaciones propuestas para mejorar el desarrollo de competencias, alineadas con el perfil de egreso y las demandas del mercado

laboral, son esenciales en este tipo de investigación. Estas sugerencias pueden desempeñar un papel fundamental en la actualización y mejora continua del plan de estudios, garantizando su alineación con las necesidades y expectativas del mercado laboral en el que los graduados se desenvolverán.

Ramos, et. al (2021) El propósito de esta investigación es analizar los elementos El estudio examina los factores que afectan la empleabilidad de egresados de IESCE en México. Se utilizó un enfoque sistémico con talleres, entrevistas y encuestas a autoridades universitarias, empleadores y exalumnos para identificar factores clave. En cuanto a la metodología, se aplicó un enfoque sistémico mediante un estudio exploratorio que incluyó talleres, entrevistas y encuestas dirigidas a autoridades universitarias, empleadores y exalumnos. Esto se llevó a cabo para identificar los factores clave de empleabilidad en diferentes áreas del estado, como las regiones Sur, Oriente, Valle de Toluca y Valle de México. Conclusiones: Los hallazgos muestran falta de coordinación entre quienes generan empleo y forman capital humano, y una carencia de habilidades blandas en graduados. La inestabilidad económica y la escasez de oportunidades son desafíos para la educación superior. Se urge mejorar la creación de empleos atractivos para garantizar que la educación universitaria sea una vía efectiva para la movilidad social. Se subraya la importancia de habilidades adaptables y políticas públicas activas para el desarrollo regional.

Pabón, (2022) Objetivo: Este artículo se deriva de una investigación exhaustiva que tiene como objetivo evaluar las competencias profesionales

adquiridas por los graduados del Programa de AEUP. Metodología: La investigación emplea un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando técnicas como el análisis documental y encuestas dirigidas a jefes, exalumnos, estudiantes del noveno semestre del programa y profesores. El proceso investigativo inicia con la revisión minuciosa de documentos relacionados con competencias, culminando con la administración de un cuestionario a los grupos mencionados. Conclusiones: Este estudio se fundamenta en la teoría de competencias y la Teoría General de Sistemas, proporcionando un sólido marco conceptual para analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Silva, (2020) Objetivo: El propósito de este estudio es identificar y cultivar las habilidades necesarias para la formación de administradores. Para validar la información recopilada, se llevó a cabo una metodología dividida en tres etapas: una revisión bibliográfica y análisis de investigaciones previas, la aplicación del método DELPHI a expertos en consejos de administración y la realización de encuestas a coordinadores de programas de administración. Se llegó a la conclusión de que existen 12 competencias esenciales para los administradores, sin embargo, estas no son evaluadas de la misma manera por los expertos y coordinadores de programas. Esto conlleva a una discrepancia entre las habilidades demandadas por el mercado y las que se enfatizan en la formación académica. Además, se señaló que las metodologías de enseñanza utilizadas no son las más adecuadas para desarrollar las competencias necesarias para el mercado laboral.

Nacionales

Águila (2022) Objetivo: El objetivo de esta investigación es identificar las competencias más demandadas en el mercado laboral peruano para los futuros profesionales en administración.

Metodología: Se adoptó un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio. El análisis se centró en las publicaciones de empleo en portales como Bumeran, LinkedIn, CompuTrabajo, Portal Trabajo y Laborum.pe, utilizando las palabras clave "administración" y "administrador". El período de observación abarcó un mes y medio, durante el cual se recopilaron y examinaron un total de 325 anuncios de empleo.

Resultados: Los administradores son mayormente requeridos para ocupar posiciones de mando medio. En términos de competencias, las habilidades blandas más solicitadas incluyen el liderazgo, la comunicación asertiva, la planificación, el trabajo en equipo y la proactividad. Respecto a las competencias técnicas, se valoran la experiencia laboral, el dominio de herramientas ofimáticas y sistemas de gestión, habilidades en inglés y conocimientos financieros.

Conclusiones: Se recomienda que las instituciones educativas en Perú enfoquen sus esfuerzos en fortalecer estas competencias dentro de los programas de formación de administradores. De esta manera, los graduados estarán mejor preparados y serán más competitivos, pudiendo así responder eficazmente a las exigencias del mercado laboral.

Chambe, (2018) Objetivo: El propósito de este estudio es identificar las competencias más solicitadas en el mercado laboral peruano para los futuros profesionales en administración.

Metodología: Se empleó un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio. El análisis se basó en las publicaciones de ofertas de trabajo en varios portales, tales como Bumerán, LinkedIn, Compu Trabajo, Portal Trabajo y Laborum.pe. Para la búsqueda, se utilizaron las palabras clave "administración" y "administrador". El período de observación fue de un mes y medio, durante el cual se recopilaron y examinaron un total de 325 anuncios de empleo.

Resultados: Los resultados indican que los administradores son principalmente requeridos para ocupar puestos de mando medio. En cuanto a competencias, las habilidades blandas más demandadas son el liderazgo, la comunicación asertiva, la planificación, el trabajo en equipo y la proactividad. Por otro lado, las competencias técnicas más valoradas incluyen la experiencia laboral, el dominio de herramientas ofimáticas y sistemas de gestión, habilidades en inglés y conocimientos financieros.

Conclusiones: Se sugiere que las instituciones educativas en Perú dirijan sus esfuerzos a fortalecer estas competencias en sus programas de formación de administradores. Esto permitirá que los graduados estén mejor preparados y sean más competitivos en el mercado laboral. Al desarrollar estas competencias, los futuros profesionales en administración podrán responder de

manera más efectiva a las demandas y desafíos del entorno laboral, mejorando así sus oportunidades de empleo y crecimiento profesional.

Quispe & Apaza, (2022) Objetivo: El objetivo de este estudio es examinar cómo las competencias laborales influyen en la inserción al mercado laboral de los graduados de la Facultad de ANI de una universidad peruana durante la pandemia del COVID-19.

Metodología: Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance explicativo. Se seleccionó una muestra intencional no probabilística de 234 profesionales que participaron voluntariamente. Se llevaron a cabo análisis descriptivos y se aplicaron pruebas estadísticas, como el coeficiente de determinación R, análisis de varianza (ANOVA) y el coeficiente de regresión estandarizado.

Resultados: Los resultados mostraron que las competencias laborales en la incorporación al mercado laboral, señaló un impacto positivo y significativo de las competencias en la integración laboral de los egresados universitarios.

Masías, (2018) El objetivo principal del estudio, Vínculo entre las Competencias Profesionales y las Aspiraciones Laborales en Graduados de Administración en una Institución Privada de Lima – 2018, fue investigar la relación entre las habilidades demandadas en el entorno laboral y las metas profesionales de los egresados de Administración.

Metodología: Se empleó una perspectiva cuantitativa y se llevó a cabo una investigación básica con un diseño descriptivo correlacional, de carácter

no experimental y de tipo transversal. La muestra consistió en 130 graduados de la Escuela de Administración de una institución privada de educación superior. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, con instrumentos validados por expertos y considerados altamente confiables, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.994.

Conclusiones: Los resultados del estudio revelaron una relación directa y significativa entre las competencias exigidas en el entorno laboral y las expectativas laborales de los participantes. Esta relación se evidenció con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.660, lo que indica una asociación moderada entre ambos factores. Cabe destacar que esta asociación fue estadísticamente significativa, con un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Estos hallazgos resaltan la relevancia de las competencias profesionales en las aspiraciones laborales de los graduados.

Narváez (2019) Objetivo del Estudio: El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la capacidad laboral de los egresados de las carreras de Administración y Derecho de una universidad nacional en la región de Amazonas, durante el periodo comprendido entre 2017 y 2019.

Metodología Utilizada: Se empleó una metodología aplicada con un diseño descriptivo no experimental y de tipo transversal. La muestra incluyó a 216 graduados que participaron en el estudio. Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario diseñado específicamente para evaluar la empleabilidad de los egresados.

Resultados: Las pesquisas del trabajo revelaron una vinculo positiva, aunque débil, entre la capacidad laboral y la empleabilidad de los graduados, confirmando la hipótesis principal de la investigación. Se concluyó que existe una tendencia hacia una mayor empleabilidad en aquellos graduados con niveles más altos de competencias laborales, y viceversa. Este hallazgo indica una estrecha interrelación entre la preparación académica recibida y las oportunidades laborales disponibles para los egresados de las carreras de Administración y Derecho en esta institución educativa. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer las capacidades laborales de los estudiantes para mejorar su inserción en el mercado laboral.

2.2. Bases teóricas

Concepto de competencias profesionales

Argudin, (2001) El enfoque educativo basado en competencias busca integrar diversos aspectos del individuo, incluyendo lo social, afectivo, cognitivo, psicológico, sensorial y motor, promoviendo así una convergencia entre estos campos. Esto conlleva a que el proceso de enseñanza-aprendizaje debe promover la fusión de diversas áreas del saber, junto con el cultivo de habilidades universales y la aptitud para expresar ideas de forma eficaz. En síntesis, el enfoque educativo centrado en competencias persigue primordialmente la educación completa de los alumnos, abordando una variedad de facetas en su crecimiento tanto personal como académico.

Ortega (2008) En este sentido, se espera que el aprendiz no solo domine sus conocimientos académicos, sino que también sea capaz de

gestionar eficazmente sus comunicaciones sociales, sus emociones y sus actividades diarias. De igual manera, se requiere que tenga la habilidad de reconocer, comprender e integrar las emociones y sentimientos de los demás en su proceso de desarrollo personal y social.

En el mundo empresarial, la figura del empresario no es una común, sino que se destaca como una persona especial, dotada de atributos únicos, algunos innatos y otros adquiridos a lo largo del tiempo. No cualquiera puede desempeñar el rol de empresario; es necesario poseer una combinación particular de habilidades, actitudes y aptitudes. Ortega y Gasset y José Ingenieros apuntan hacia esta distinción: mientras algunos están destinados a liderar y emprender, otros están más inclinados a seguir órdenes o ser espectadores en la vida.

Este contraste entre aquellos que están destinados a ser empresarios y aquellos que no, refleja el principio de Wilfredo Pareto sobre la "minoría vital" en asuntos económicos. Según Pareto, en la economía, un pequeño número de factores tiene una gran influencia (la minoría vital), mientras que la mayoría tiene una importancia menor (la mayoría trivial). Extrapolando esta idea al mundo empresarial, se puede considerar que un pequeño grupo de individuos ejerce un impacto significativo como empresarios, mientras que la mayoría no está necesariamente orientada hacia ese rol.

El concepto de competencia profesional, en constante evolución, es objeto de debate y controversia. Según Varela, Álvarez-Flores y Martínez, abordarlo implica considerar una amplia gama de aspectos. La competencia profesional

no se limita simplemente a la habilidad técnica en un área específica, sino que también implica habilidades interpersonales, capacidad de adaptación, resolución de problemas y toma de decisiones, entre otras habilidades. En resumen, la competencia profesional es una cualidad multifacética que abarca tanto aspectos técnicos como humanos, y su comprensión y aplicación eficaz son cruciales en el mundo empresarial actual.

Rodríguez (2019), El concepto de competencia, según lo descrito por el Centro de Investigación y Desarrollo sobre los problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales de España, se basa en la convergencia entre el ámbito laboral y educativo. Implica la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos y organizativos, así como la implementación de acciones formativas y la capacitación de los instructores. Asimismo, incluye la adquisición justa y adaptable de las habilidades esenciales para trabajar. En resumen, la competencia implica la armonización entre las necesidades del mercado laboral y las aptitudes y saberes adquiridos mediante la instrucción y el entrenamiento, garantizando de esta manera una preparación idónea para afrontar los cambios y requerimientos del entorno laboral en continua transformación.

Schnick & Vollmer (2015) Según Esposito, Freda y Bosco (2015), el concepto de competencias ha sido abordado por varios expertos, pero aún no se ha alcanzado un consenso claro en su definición y clasificación. Se destaca que este tema ha evolucionado con el tiempo, incorporando nuevas variables a medida que se realizan más investigaciones. En el ámbito de la educación

superior, se reconoce que fomentar una cultura basada en las competencias está vinculado al desarrollo de programas de formación efectivos para impulsar las competencias clave en psicología universitaria.

En la literatura especializada, se encuentran diversas perspectivas sobre las competencias, aunque persiste la falta de acuerdo en cuanto a su conceptualización y clasificación. Algunos autores dividen las competencias en categorías como organizativas, funcionales o personales. Es evidente que la comprensión y la aplicación de las competencias continúan siendo objeto de debate y exploración en diversos campos académicos y profesionales.

Fleury & Fleury (2011) En la literatura especializada se destaca la diversidad de definiciones y enfoques en la gestión de competencias. Existen discrepancias significativas tanto en la conceptualización de competencias básicas, organizativas e individuales, tanto en América del Norte como en Europa. Estas diferencias generan contradicciones, divergencias de opinión y diversos enfoques prácticos, lo que subraya la necesidad de buscar un marco de interrelación entre los diferentes conceptos. Este enfoque integrador podría facilitar el desarrollo organizativo al ofrecer una visión más completa y coherente de las competencias y su aplicación en el ámbito laboral.

Según **Telha et al (2016)** Los autores optaron por utilizar el término "competencia" en lugar de "cualificación", ya que consideran que las cualificaciones son equivalentes a las competencias técnicas. Esto implica que un trabajador competente no solo posee las habilidades técnicas necesarias para

realizar una tarea, sino también las competencias personales adecuadas. Sin embargo, tener la cualificación requerida no garantiza automáticamente la competencia en el desempeño laboral. Además, un trabajador competente demuestra discernimiento al decidir cuándo y cómo aplicar sus conocimientos y habilidades técnicas.

La génesis del término "competencia" se caracteriza por su polisemia, complejidad y constante evolución, dado que a lo largo del tiempo se han utilizado múltiples conceptos y han cambiado los contextos y enfoques de interpretación. Esta diversidad y evolución en la conceptualización de la competencia reflejan la complejidad inherente de este concepto y su importancia en el ámbito laboral y educativo contemporáneo.

McClelland (1973) Considerado un pionero en el campo, este investigador emprende su análisis con el propósito de innovar métodos capaces de anticipar el rendimiento humano. En sus investigaciones, se dedica a identificar los comportamientos asociados al éxito, así como las competencias que impulsan un desempeño superior. Según su enfoque, las características individuales se dividen en tres aspectos principales:

Aptitudes: se refieren a los talentos innatos que tienen el potencial de desarrollarse.

Habilidades: constituyen la aplicación práctica de las aptitudes en contextos específicos.

Conocimientos: abarcan el acervo de información esencial para la realización eficaz de una tarea o actividad.

McClelland (1973) El autor se enfoca en analizar las complejidades inherentes a la formación profesional, priorizando la capacidad de prever el rendimiento competitivo en el entorno laboral, con especial énfasis en la capacidad de resolver los desafíos de manera más efectiva que las pruebas convencionales, las cuales tienden a sesgar en contra de minorías, mujeres y personas de clases socioeconómicas menos privilegiadas. Se argumenta que las evaluaciones tradicionales de aptitud e inteligencia son insuficientes para evaluar adecuadamente el desempeño laboral.

A partir de estas premisas, se llevaron a cabo investigaciones comparativas entre individuos con diferentes niveles de éxito en sus respectivos campos laborales, con el objetivo de identificar las características distintivas entre ellos. Además, se intentó determinar si existían patrones relacionados con el éxito en términos de motivación, rasgos de personalidad y autoconciencia.

Siguiendo una línea de pensamiento similar, otro precursor, Boyatzis (1982), aborda en su obra modelos de competencia que delinean las cualidades esenciales para los gerentes empresariales con el fin de lograr un desempeño funcional óptimo. En su análisis, sostiene que estos líderes deberían tener en cuenta tres categorías de variables interrelacionadas: las exigencias inherentes al puesto, el contexto organizacional y las habilidades individuales.

Soderquist y sus colegas (2010) quienes lideran un modelo organizativo, adoptan la concepción de competencias propuesta por Athey y Orth (1999). Desde esta perspectiva, las competencias se caracterizan como un conjunto de elementos observables del desempeño, que abarcan tanto aspectos individuales (como conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos) como colectivos (tales como procesos y capacidades organizativas). Estas competencias están íntimamente vinculadas con la obtención de resultados sobresalientes y otorgan a la organización una ventaja competitiva sostenible.

Por ende, se infiere que las competencias constituyen un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes desarrolladas en un contexto específico, que capacitan a un individuo para llevar a cabo tareas de manera eficaz o no. Athey y Orth (1999), citados por Soderquist y otros (2010), plantean que conforme los métodos de competencia se adaptan a las cambiantes necesidades empresariales, también evolucionará la definición de lo que representan las competencias. De esta manera, la comprensión y delimitación de las competencias continuarán ajustándose dinámicamente a medida que las demandas del entorno empresarial experimenten transformaciones.

Jackson & Wilton (2016) Sostienen que la gestión competencial en el ámbito de la administración tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores, en su autoconfianza, en la consecución de metas, en la resiliencia, en el desarrollo personal y en el compromiso con el trabajo.

Marulanda, López & López (2016) La administración basada en competencias de individuos y equipos en el ámbito de la gestión del conocimiento involucra una diversidad de procedimientos que impactan en la generación, distribución y utilización eficiente de las habilidades y saberes del capital humano. Los recursos humanos son reconocidos como el activo máspreciado de cualquier entidad y un elemento crítico para su prosperidad. Con miras a alcanzar sus metas, la entidad capitaliza plenamente en la fuerza, experiencia, conocimiento, educación y destrezas de su personal.

Maximiano (2014) El autor defiende que las competencias gerenciales se desarrollan a través de diversas fuentes, como la experiencia laboral, la educación formal e informal, así como las interacciones familiares y sociales. Propone cuatro categorías de competencias gerenciales:

Competencias Intelectuales: Estas abarcan todas las formas de razonamiento necesarias para procesar, utilizar y producir información. Además, son esenciales para la formulación de conceptos, análisis, establecimiento de estrategias y toma de decisiones.

Competencias Técnicas: Estas se relacionan con el conocimiento específico de una profesión y se adquieren mediante procesos de aprendizaje y experiencia práctica.

Competencias Interpersonales: Estas competencias son utilizadas por los gerentes para liderar equipos, interactuar con colegas, superiores, clientes y otras personas en su red de contactos.

Competencias Intrapersonales: Estas competencias están vinculadas con habilidades individuales como el autoanálisis, autocontrol, automotivación, autoconocimiento, organización personal y gestión del tiempo.

Metodológicamente, La Carrera de Administración de la Universidad de Lima adopta la Taxonomía revisada de Bloom. Define seis competencias genéricas y siete específicas. Cada una es una meta de aprendizaje con objetivos definidos. Este enfoque enfatiza el desarrollo integral de habilidades y conocimientos.

Bloom (2001) Cada objetivo de aprendizaje, tanto para competencias genéricas como específicas, está respaldado por un total de seis objetivos de aprendizaje. Estas competencias están perfectamente La alineación con el plan de estudios de la Carrera de Administración se observa en el Mapeo Curricular, también conocido como Matriz de Interrelación. En este recurso se especifican las competencias que serán impartidas y evaluadas en los diferentes cursos del programa académico.

González (2014) La Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) ha desarrollado su propio Modelo Educativo para la formación integral de sus alumnos, basado en los pilares de Aprender, Hacer, Ser y Convivir, inspirados en la propuesta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) a la UNESCO sobre la educación del siglo XXI. Según la UAdeC (2014), el Saber Aprender implica vincular el esquema cognitivo del estudiante con los conocimientos a adquirir, promoviendo el desarrollo de habilidades cognitivas

fundamentales como el análisis, la síntesis y los razonamientos matemático, lógico y verbal. Requiere identificar, seleccionar, procesar y utilizar la información de manera efectiva para avanzar en el conocimiento propio y aplicarlo en situaciones concretas.

El Saber Hacer implica adquirir habilidades y destrezas que se traducen en competencias para enfrentar, resolver o innovar en situaciones personales, sociales y laborales. Esto incluye habilidades orientadas a la acción, así como el uso y aplicación efectivos de los conocimientos adquiridos, fomentando la iniciativa y la asunción de desafíos para el desarrollo personal y profesional, así como la creación de oportunidades laborales para uno mismo y para otros.

El Saber Convivir fomenta la interacción del estudiante en su entorno y la construcción de relaciones interpersonales constructivas, basadas en la confianza, la comprensión, la tolerancia y el respeto a los valores, principios, características y costumbres de la comunidad con la que se relaciona.

Por último, el Saber Ser promueve el desarrollo de la personalidad, los valores y actitudes que guían hacia la autonomía, el juicio moral, la capacidad de decisión y acción, así como la habilidad para comunicarse y ejercer un liderazgo responsable, todo ello desde una perspectiva ética.

Competencias genéricas

Las competencias genéricas en la formación profesional

Uno de los principales desafíos que enfrentan las instituciones universitarias es la preparación de estudiantes para que adquieran las competencias delineadas en los

perfiles de graduación. Este propósito busca elevar el estándar educativo y dotar a los futuros profesionales con las destrezas necesarias para desempeñarse exitosamente en sus campos laborales. El enfoque centrado en las competencias se ha erigido como el paradigma dominante a nivel global desde la segunda mitad del siglo XX, especialmente en el ámbito de la educación superior en los últimos años. Este enfoque enfatiza la importancia de que la educación formal genere resultados prácticos y tangibles, según indica Díaz Barriga. Su objetivo principal es fomentar habilidades específicas que faciliten una transición fluida al entorno laboral. Esta perspectiva responde a las exigencias de una sociedad que busca ver materializadas las competencias necesarias para una inserción efectiva y productiva en el mercado laboral. Por tanto, las universidades se encuentran inmersas en un proceso continuo de adaptación y reformulación de sus programas educativos para satisfacer estas demandas y garantizar la pertinencia y efectividad de la formación profesional ofrecida.

Díaz (2011:5) Resalta la importancia fundamental de las competencias como componentes esenciales en la formación y progreso de cualquier profesional, con una repercusión notable en diversos ámbitos, que abarcan desde lo social, cultural, educativo, económico, político hasta lo tecnológico, entre otros aspectos.

En el marco conceptual presentado, se pone de manifiesto la necesidad, según diversos autores, de desarrollar herramientas intelectuales,

procedimentales, inter e intrapersonales, así como habilidades sistemáticas, que son esenciales para promover conductas eficientes y eficaces. Además, se reconoce la importancia de comprender que el aprendizaje debe ser un proceso constante y adaptable, donde los conocimientos deben ser ampliados, manejados y actualizados de forma continua para su aplicación en contextos cotidianos y en ambientes en constante cambio.

Las competencias genéricas, según **Maury et al. (2018)** se describen como las cualidades fundamentales que todo egresado universitario debe poseer, independientemente de su área de especialización. Estas comprenden conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante su proceso formativo. Por otro lado, **Cedeño & Sánchez (2017)** consideran estas competencias como atributos esenciales que se desarrollan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y que permiten distinguir al egresado de una institución específica.

Por ende, es esencial fomentar el desarrollo de estas competencias en el ámbito de la educación superior. Esto implica una evaluación continua del avance en la definición curricular centrada en competencias, así como una revisión constante de los enfoques de enseñanza y los métodos de evaluación utilizados.

***Godoy et al. (2018)** enfatizan que la competencia genérica radica en la habilidad para demostrar destrezas en la realización de actividades óptimas. Esto subraya la necesidad de que estas competencias sean*

debidamente cultivadas y no pasen a un segundo plano, ya que constituyen una unidad fundamental en el progreso del perfil del egresado universitario, según Álvarez y López (2018).

Por ende, es imperativo que las instituciones educativas se dediquen a fomentar el desarrollo de competencias laborales en sus estudiantes. La educación superior debe dotar a los estudiantes de competencias genéricas de manera que puedan desempeñarse adecuadamente en la sociedad en general y en sus respectivas áreas laborales en particular. Estas competencias son universales y fortalecen las habilidades del estudiante para adquirir otras competencias específicas de su campo.

Tuning (2006) Se argumenta que la competencia genérica abarca aspectos compartidos en todas las disciplinas, como la habilidad para aprender, tomar decisiones y diseñar proyectos, entre otros. Estas habilidades, de naturaleza transversal, deberían reflejarse en el comportamiento de todos los egresados de instituciones educativas.

Entre las competencias genéricas más sobresalientes se encuentran diversas habilidades y aptitudes que son fundamentales para el desempeño profesional. Esto incluye la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica, el dominio tanto del área de estudio como de la profesión en sí misma, la habilidad para resolver problemas de manera efectiva, la toma de decisiones informadas, la colaboración y trabajo en equipo, una mentalidad emprendedora que fomente la innovación y la creatividad, competencias sólidas en el manejo de tecnologías de la información y comunicación, un liderazgo que priorice el aspecto humano y los valores éticos,

habilidades para motivar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes, la capacidad de evaluar y gestionar objetivos y planes organizacionales, así como la promoción y gestión de la calidad y la innovación tecnológica, todo ello sustentado en un desempeño ético basado en valores universalmente aceptados. Estas competencias forman un conjunto integral que permite a los profesionales desenvolverse de manera efectiva y ética en diversos ámbitos laborales y sociales.

En conclusión, el desarrollo de competencias genéricas es esencial para la formación integral y el éxito profesional de los estudiantes universitarios, permitiéndoles enfrentar desafíos de manera efectiva y contribuir de manera significativa a la sociedad y al ámbito laboral en el que se desempeñen.

Indicadores:

Ética cívica, Actitudes y valores

Desarrollará una actitud proactiva y comprometida en diversos ámbitos para fomentar una convivencia armoniosa y colaborativa en pos del bienestar colectivo.

Además, impulsará y gestionará iniciativas destinadas a mejorar la calidad y promover la innovación tecnológica.

Asimismo, desempeñará sus responsabilidades con integridad y adhesión a principios éticos universalmente aceptados.

Guiará con empatía y comprensión, priorizando el aspecto humano en su liderazgo.

Finalmente, cultivará una mentalidad emprendedora para identificar **oportunidades** tanto para su crecimiento personal como para el desarrollo de su entorno.

Pensamiento crítico, Conocimiento y creatividad

Examinar situaciones complejas desde múltiples ángulos con el fin de tomar decisiones y crear soluciones innovadoras y efectivas requiere una comprensión completa de las funciones esenciales de una empresa. Este entendimiento permite establecer metas en diferentes niveles y departamentos dentro de la organización, además de desarrollar e implementar una variedad de estrategias, tácticas, políticas y planes para lograr dichos objetivos de manera exitosa.

En el ámbito de la comunicación, la habilidad para elaborar discursos claros y coherentes que resuenen con convicciones sólidas es fundamental. La inteligencia emocional y social juega un papel crucial al comunicarse con audiencias diversas, permitiendo una conexión efectiva y empática que facilita la transmisión de mensajes y la construcción de relaciones significativas.

La capacidad de investigación, emprendimiento e innovación es esencial para la generación de valor y el impulso de cambios positivos. Al producir conocimiento pertinente y diseñar propuestas creativas, se abren nuevas oportunidades para emprender proyectos que impacten de manera significativa en el entorno empresarial y social. Este enfoque también está estrechamente ligado al entendimiento y mejora continua de las funciones clave de una empresa, así como a la aplicación de técnicas de gestión en áreas como RRHH, Marketing, finanzas, operaciones y adquisiciones, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente.

Trabajo colaborativo

Colabora en equipos de trabajo con el fin de establecer metas y comprometerse con su cumplimiento de manera seria, sensible, diligente y aprovechando la sinergia intelectual.

Competencia digital, Habilidades

Se emplearán diversas tecnologías digitales con el propósito de buscar, procesar y almacenar información de manera eficaz, haciendo uso óptimo de las herramientas disponibles. Asimismo, se desarrollará un profundo entendimiento en el ámbito de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), lo cual facilitará la formulación de estrategias innovadoras aplicables en diversos entornos organizacionales.

El rol no se limitará únicamente a la utilización de estas tecnologías, sino que también implicará la elaboración y establecimiento de estructuras y procedimientos administrativos que maximicen su potencial. Se demostrará liderazgo al guiar a otros hacia el logro de metas específicas, empleando las tecnologías digitales como instrumentos para optimizar procesos y alcanzar resultados exitosos.

Se llevará a cabo una evaluación constante del avance hacia los objetivos y planes organizacionales, adoptando medidas correctivas cuando sea necesario para garantizar el éxito de las iniciativas. Esto conlleva la capacidad de analizar críticamente la ejecución de las tareas y tomar decisiones fundamentadas para mejorar de manera continua los procesos y los resultados.

Además de centrarse en la gestión y optimización de recursos digitales, también se planificará y dirigirá la fundación de nuevas empresas, aprovechando las oportunidades que brindan las tecnologías digitales para la innovación y el emprendimiento. Esta integración estratégica del uso de la tecnología y el espíritu empresarial permitirá generar un impacto relevante en el panorama empresarial actual.

Competencias específicas

Tuning (2006) Las competencias específicas sirven como base fundamental para el desarrollo eficaz y eficiente de conocimientos, actitudes e intereses particulares. Estas competencias están estrechamente vinculadas al perfil profesional de cada campo disciplinario, proporcionándole coherencia e identidad. En resumen, son habilidades intrínsecas a cada área de estudio y son indispensables para la obtención de un título, ya que garantizan la preparación necesaria para desempeñarse de manera competente en dicho campo.

Acreditación profesional

En el 2017, se dio a conocer en el diario oficial la resolución de la secretaria general NINEDU, mediante la cual se aprobó una norma técnica destinada a implementar mecanismos conocidos como. La calidad y el Logro de Resultados de los Servicios Educativos de la Educación Universitaria, se presenta como una herramienta clave que simplifica la asignación de recursos, lo cual es esencial para que contribuya la calidad y optimizar resultados sobresalientes en el ámbito de la educación superior. Además de su enfoque en la optimización de recursos, este compromiso tiene como objetivo

primordial abordar las disparidades en infraestructura, las cuales son cruciales para cumplir con los estándares de las Competencias Básicas del Currículo (CBC). Además, este compromiso también busca promover y fomentar la investigación académica como parte integral del proceso educativo universitario.

Licenciamiento de la universidad

La UNJFSC obtiene autorización para brindar Educación Superior Universitaria por un periodo de seis años a partir de la notificación de la resolución actual.

Indicadores:

- título profesional.
- Nivel de estudio
- Especialización
- Cubre los estándares

Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad

70	11540	Escuela superior de ballet	9196	65551	7204
71	11677	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	13200	5777	7204
72	12132	Servicio Nacional de Adiestramiento en el trabajo industrial	10003	6551	7204

- Posicionamiento de las universidades
 - La eficiencia en la gestión académica
 - Imagen institucional.
 - La percepción empresarial de la universidad
-
- ❖ Analizar y comprender la información contable y financiera con el fin de respaldar la toma de decisiones gerenciales de manera efectiva.
 - ❖ Desarrollar y mejorar sistemas de información para la gestión empresarial, buscando la eficiencia y la efectividad.
 - ❖ Emplear tecnologías de información y comunicación en la gestión organizacional para potenciar los procesos internos.
 - ❖ Reconocer y evaluar los aspectos éticos y culturales que influyen tanto en la organización como en su entorno.
 - ❖ Establecer y diseñar estructuras administrativas y procedimientos para optimizar el funcionamiento de la empresa.
 - ❖ Elaborar y ejecutar planes estratégicos, tácticos y operativos que guíen las actividades de la empresa hacia sus metas.
 - ❖ Aplicar técnicas de gestión de recursos y operaciones con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Variable. Competitivo

Para Porter (2011), Las estrategias empresariales a menudo fracasan debido a la incapacidad de traducir una ventaja competitiva general en medidas concretas para alcanzarla. Esta ventaja surge del valor que la empresa crea para sus clientes, ya sea mediante precios más bajos,

beneficios equivalentes o ventajas especiales que justifican precios más altos. La herramienta clave para entender a Porter (1998), En cambio, surge de una multitud de actividades discretas en diseño, fabricación, comercialización, entrega y soporte de productos. Cada una de estas actividades contribuye a la tendencia de costo relativo y a la diferenciación de la empresa. La cadena de valor se integra en un flujo más amplio de acción conocido como cadena. Para sobresalir, las empresas deben enfocarse en optimizar estas actividades para maximizar su ventaja competitiva.

Según **Porter (1998)** La diferenciación primordial reside en la empresa y en cómo su producto contribuye al valor que el cliente percibe en su cadena de suministro, influenciando así sus necesidades. Para asegurar y sostener una ventaja competitiva, es crucial entender No solo se debe considerar la serie de valor interna de la empresa, sino también su conexión con el sistema global de valores. La diversidad en las series de valor empresariales en una industria revela su historial, estrategias y logros. Ajustar la cadena de valor.

hacia un sector específico permite reducir costos o destacarse. La colaboración con industrias afines que compartan cadenas de serie coordinadas puede generar una ventaja competitiva sostenible al comprender y optimizar las demandas del mercado. (Porter, 1998).

La Universidad artífice del Espíritu Emprendedor

Las universidades, como pilares de la educación superior, desempeñan un papel central en la sociedad al formar a los jóvenes no solo en términos académicos, sino también en aspectos socioeconómicos y culturales. Es imperativo que estas instituciones comprendan y aborden las necesidades cambiantes de la sociedad y del mundo laboral, adaptando sus programas y enfoques educativos para preparar a los estudiantes de manera integral.

En primer lugar, las universidades deben reconocer su responsabilidad en la promoción del desarrollo socioeconómico de sus localidades y países. Además de darle una educación de calidad y llevar a cabo investigaciones relevantes, deben contribuir activamente al progreso económico y social a través de la transferencia de conocimientos, la innovación y la creación de redes con el sector empresarial y otros actores clave. Esto implica no solo formar profesionales altamente capacitados, sino también fomentar el espíritu emprendedor y la capacidad de adaptación a un entorno laboral en constante cambio.

En este sentido, las universidades deben adoptar una visión holística de su función en la sociedad. Más allá de sus actividades académicas y de investigación, deben ser agentes de cambio que promuevan valores éticos, ciudadanía activa y desarrollo sostenible. Esto implica, por ejemplo, incorporar la educación en temas como la responsabilidad social corporativa, la equidad de género y la justicia ambiental en sus programas curriculares y actividades extracurriculares.

Asimismo, Es fundamental que las universidades se vuelvan inclusivas y abiertas a todas las partes de la sociedad, eliminando obstáculos económicos, sociales y culturales que impidan el acceso a la educación superior. Esto aseguraría que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades, sin importar su procedencia o situación financiera.

En cuanto a la formación académica, las universidades deben centrarse en desarrollar habilidades y competencias relevantes para el siglo XXI. Esto junta no solo conocimientos, como el pensamiento, la solución de problemas, la localización efectiva y el trabajo en equipo. Además, deben estar al tanto de las últimas tendencias y avances en su campo, adaptando constantemente sus programas para satisfacer las demandas del mercado laboral.

En particular, el fomento del espíritu emprendedor y la innovación es crucial en el contexto actual. Las universidades deben proporcionar oportunidades para que los estudiantes desarrollen sus ideas y proyectos empresariales, ya sea a través de programas de incubación de empresas, competencias de startups o colaboraciones con el sector empresarial. No solo favorece a los estudiantes, sino que también impulsa el crecimiento económico y el progreso social en su totalidad.

En resumen, las universidades tienen imperiosa obligación de preparar a los jóvenes para enfrentar los desafíos del mundo actual y futuro. Esto requiere un enfoque integral que va más allá de la mera transmisión de conocimientos, incorporando valores, habilidades y competencias necesarias para una participación activa y exitosa en la sociedad y el mercado laboral. En última instancia, el papel de las universidades es

fundamental para construir un futuro próspero y sostenible para todos. (Marín de Rivera, et al., 2015).

Acreditación profesional

2.3. Bases filosóficas

Bédard (1995, 2003) propone un análisis de las cuatro proposiciones filosóficas (praxeología, epistemología, axiología y ontología) que integra en un único esquema llamado el rombo. Este análisis se centra en las prácticas, criterios de validez, valores fundamentales, creencias subyacentes, principios e hipótesis esenciales que guían a los líderes. El esquema facilita identificar cuatro tipos de competencias gerenciales: habilidades gerenciales, conocimiento administrativo, ética y moral, y comprensión ontológica del ser.

Zapata (2009, p. 83) basándose en Bédard, sostiene que las cuatro dimensiones son aspectos de una sola realidad, donde la ontología condiciona las otras tres, a diferencia de la primacía que se suele dar a la epistemología. La interacción de estas partes produce una práctica armoniosa, mientras que su divergencia genera dificultades. La praxeología justifica la función administrativa.

En la disciplina administrativa, se debate sobre qué competencias son necesarias para que un gerente logre resultados sobresalientes. Es fundamental explorar las competencias desde el enfoque de Bédard, que considera la gestión como una actividad centrada en el ser humano.

2.4. Definición de términos básicos

Actitud: El concepto de actitud se define como un estado mental desarrollado y estructurado a lo largo del tiempo mediante vivencias, el cual motiva una respuesta particular (ya sea positiva o negativa) frente a individuos, elementos o circunstancias específicas.

Competencia: Se entiende como la recopilación de conocimientos empleados por los empleados para abordar situaciones laborales específicas, diferenciando entre competencia y ejecución, y demanda un entendimiento particular que guíe dicha ejecución.

Competencia Laboral: La competencia laboral se describe como la habilidad de un empleado para ejecutar eficazmente una función productiva en diversos contextos, de acuerdo con los estándares de calidad del sector en el que se desempeña, lo que implica un conjunto de destrezas y conocimientos específicos adquiridos a través de la experiencia y la formación profesional.

Desempeño Profesional: Se refiere a las habilidades, destrezas y conocimientos que una persona debe poseer para enfrentar eficazmente una amplia variedad de situaciones laborales, de acuerdo con los criterios y estándares establecidos previamente en su campo laboral.

Formación Académica Profesional: Se trata de actividades educativas diseñadas para cultivar las competencias esenciales que son requeridas para desempeñarse de manera efectiva en el ámbito laboral, satisfaciendo las demandas del entorno profesional.

Perfil Profesional: "Perfil Profesional" delinea las características del graduado en un campo específico mediante definiciones precisas de los niveles de competencia a alcanzar en dicha área.

Emprendedor: Se refiere a una persona que abraza un proyecto desafiante o arduo, demostrando iniciativa y resolución para llevarlo a cabo.

Liderazgo: implica la influencia personal dirigida hacia el logro de metas mediante la comunicación.

Intención: es la idea que motiva una acción o comportamiento.

Emprendimiento: se refiere a la capacidad de esforzarse por alcanzar un objetivo, también aplicado a quienes inician proyectos empresariales innovadores.

Universidad emprendedora: busca transformarse para actuar como un actor económico por sí misma, requiriendo cambios organizativos e interacciones sociales.

Desempeño: implica establecer metas para garantizar un buen rendimiento laboral.

Eficacia personal: se relaciona con la percepción de conocimientos y habilidades, así como con la persuasión en la realización de una tarea.

Emprendimiento: se refiere a la iniciativa en el desarrollo de un negocio intencionado empresarialmente, con fines económicos o sociales, en el ámbito económico.

Competencias de eficacia personal: son operaciones básicas de un trabajador consigo mismo y en su entorno.

Autoconfianza: es la seguridad y confianza en uno mismo al perseguir un objetivo laboral.

Durán-Aponte (2013) propone medir la actitud emprendedora a través de dimensiones como el optimismo, la proactividad y la persistencia frente a desafíos empresariales.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre el modelo competencias y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre Competencias genéricas en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022.

Existe relación entre Competencias específicas en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022.

2.6.Operacionalización de las variables

Tabla 1. MODELO COMPETENCIAS

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
MODELO COMPETENCIAS	Athey y Orth (1999), como: “un conjunto de dimensiones observables de desempeño, incluyendo el conocimiento individual, las habilidades, actitudes y comportamientos, así como un equipo colectivo, el proceso y las capacidades organizativas que están vinculadas a altos rendimientos y que ofrecen a la organización una ventaja competitiva y sostenible”.	Competencias genéricas	• Pensamiento crítico • Comunicación asertiva • Trabajo colaborativo • Investigación emprendimiento e innovación • Competencias digitales • Ética cívica	
		Competencias específicas	• Liderazgo • Sostenibilidad • responsabilidad social • Mentalidad global • Visión financiera • Gestión de operaciones • Márquetin y ventas • Adaptabilidad	

Tabla 2. COMPETITIVO

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
COMPETITIVO	Para Porter (2011), Es evidente que las estrategias fallidas de numerosas empresas se deben a la incapacidad de convertir una ventaja competitiva genérica en medidas específicas para alcanzarla. La ventaja competitiva radica principalmente en el valor que una empresa genera para sus consumidores, a través de precios más bajos, beneficios equiparables o ventajas especiales que justifiquen un precio más alto. Una herramienta crucial para esto es la serie de valor, que analiza y desglosa las actividades de una empresa para identificar áreas donde se puede crear valor y obtener una ventaja competitiva.	Acreditación profesional	• Título profesional. • Nivel de estudio • Especialización • Cubre los estándares	
		Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad	• posicionamiento de las universidades • La eficiencia en la gestión académica • imagen institucional. • La percepción empresarial de la universidad	

CAPITULO III

METODOLOGIA

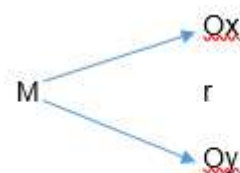
3.1. Tipo de Investigación

Diseño Metodológico

Asume los tipos de investigación básica y diseños relacionados, métodos cualitativos y la prueba de hipótesis. El investigador sigue dicho procedimiento con el objetivo de extender sus resultados a la población de la que se extraen las muestras. Dado que se buscaba comprobar la relación entre las variables, la presente investigación adoptó un diseño relevante de tipo relacional. Es decir, de nivel correlacional, donde la variable X modelo de competencias y la variable Y se refiere a la Competitividad.

En cuanto al diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la definen como una estrategia diseñada para probar la validez de los supuestos relacionados con los resultados. En este caso, el objetivo es mostrar qué tan estrechamente están relacionadas las variables (X e Y). La siguiente figura corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M corresponde a las unidades de análisis

Ox es la medición del modelo de competencias

Oy es la observación de la competitividad de egresado de la Escuela de Administración de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

r grado de relación de ambas variables

Diseño Muestral

De acuerdo a lo sostenido por **Córdova (2018)** reconoce a la población como “la agrupación de unidades de observación debidamente establecida con peculiaridades comunes y observables; establecidas en grupos con propósitos de investigación. Se tiene conocimiento que una población se encuentra bien determinada, cuando cuenta con una circunscripción de forma temporal y espacial”.

La población de esta investigación la constituyen 140 alumnos egresados con título

Maestra

La muestra está conformada por 59 Egresados que representan a toda la población, los cuales fueron seleccionados de manera probabilística, con un intervalo de confianza del 95% y un rango de error del 5%. Para definir el tamaño de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + e^2(N - 1)}$$

n: tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 140}{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 + (0.05)^2(140 - 1)}$$

$$n = 103$$

Tamaño de la Muestra n= 103

Muestra ajustada... n =59

3.2. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se empleó para medir la variable X (Modelo de competencias) fue el análisis documental y como instrumento se utilizó la lista de cotejo de análisis documental. Por su parte, para medir la variable Y (Competitividad de egresados) se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario.

- Las herramientas para medir la variable Modelo de competencias incluyeron la obtención de información mediante el análisis de documentos en dos áreas principales: Modelo de competencias. En relación con la primera dimensión, se incluyeron como indicadores: X1. Pensamiento crítico, Comunicación asertiva, Trabajo colaborativo, Investigación emprendimiento e innovación, Competencias digitales, Ética cívica. X2 Liderazgo, Sostenibilidad responsabilidad social, Mentalidad global, Visión financiera, Gestión de operaciones, Márquetin y ventas,

Adaptabilidad. Por otro lado, respecto con la segunda dimensión Y, los indicadores formulados Y1: título profesional. Nivel de estudio, Especialización, Cubre los estándares, Y2. posicionamiento de las universidades, La eficiencia en la gestión académica, imagen institucional, La percepción empresarial de la universidad.

Las herramientas diseñadas para medir la modelo de competencias abarcaron las siguientes dimensiones: Competencias genéricas, Competencias específicas construcción. Asimismo, la segunda dimensión: Acreditación profesional, Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad. De esta manera, el instrumento presentó un total de 59 elementos.

Aspectos Éticos la presente investigación se llevó a cabo siguiendo los debidos principios éticos basados en el respeto, beneficencia y honestidad. En ese sentido, se respetó la confidencialidad de las respuestas de la unidad de análisis (muestra), así como también los derechos de propiedad intelectual de las investigaciones y trabajos revisados y que contribuyeron a esta investigación con sus alcances y conclusiones. Del mismo modo, el desarrollo del presente trabajo tomó en consideración su responsabilidad social como aporte a la educación en nuestro país.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para el análisis de la información obtenida en el trabajo de campo, se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 25. Por medio de este, se generó una base de datos organizada de manera detallada a través de tablas, las cuales incluyeron sus frecuencias y porcentajes, así como datos estadísticos para cada variable de

investigación y dimensión combinada (uno para cada variable). Por otro lado, para medir el nivel de correlación entre las variables cualitativas de esta investigación, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para probar las hipótesis formuladas.

3.3. Matriz de consistencia

Tabla 3. Título: **MODELO COMPETENCIAS Y SU EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION UNJFSC-2022**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Dimensiones	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación existente entre el modelo competencias y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022? Problemas específicos ¿Cuál es la relación existente entre Competencias genéricas en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022? ¿Cuál es la relación existente entre Competencias específicas en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022?	Objetivo General Determina la relación existente entre el modelo competencias y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022 Objetivos Específicos Determinar la relación existente entre Competencias genéricas su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022 Determinar la relación existente entre Competencias específicas y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022	Hipótesis General Existe relación entre el modelo competencias y tiene efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022 Hipótesis Específicos Existe relación entre Competencias genéricas y tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022 Existe relación entre Competencias específicas y tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022	Variable I MODELO COMPETENCIA Competencias genéricas Competencias específicas Variable II EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS Acreditación profesional Posicionamiento en el mercado profesional de la universidad	Dimensiones • Pensamiento critico • Comunicación asertiva • Trabajo colaborativo • Investigación emprendimiento e innovación • Competencias digitales • Ética cívica • Liderazgo • Sostenibilidad responsabilidad social • Mentalidad global • Visión financiera • Gestión de operaciones • Márquetin y ventas • Adaptabilidad Dimensiones • título profesional. • Nivel de estudio • Especialización • Cubre los estándares • posicionamiento de las universidades • La eficiencia en la gestión académica • imagen institucional. • La percepción empresarial de la universidad	Tipo de Investigación: No Experimental Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de la Investigación: Cualitativa Técnicas de Recolección de Datos: Observación Diseño de Encuesta Base de Datos Contrastación de Hipótesis: Estadística descriptiva e inferencial Análisis de correlación Análisis de clasificación Población: 140 Egresados Muestra: 59 Egresados

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad X-Y

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	59

Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad X

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	42

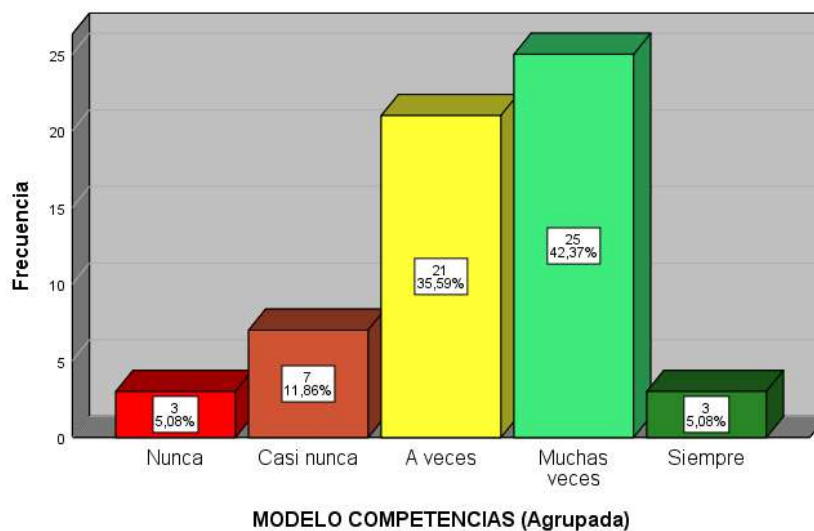
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad Y

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	17

Tabla 8. **MODELO COMPETENCIAS**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,1	5,1	5,1
	Casi nunca	7	11,9	11,9	16,9
	A veces	21	35,6	35,6	52,5
	Muchas veces	25	42,4	42,4	94,9
	Siempre	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

figura 1 Modelo competencias

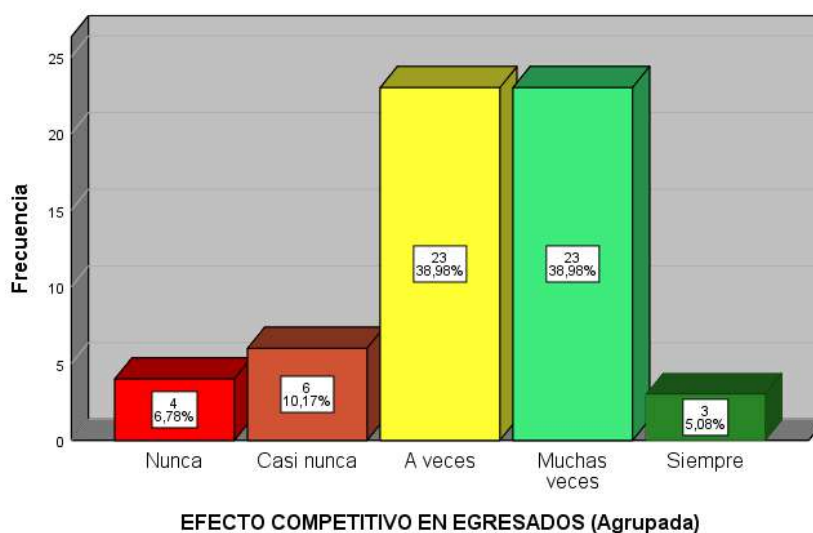


El "Modelo Competencias" muestra la frecuencia de respuestas sobre la frecuencia con la que un evento específico, relacionado con competencias, se presenta. La mayoría (94.9%) indicó que la acción ocurre "Muchas veces" o "Siempre", mientras que solo un pequeño porcentaje (5.1%) mencionó que nunca ocurre. La categoría "A veces" abarca el 35.6%, indicando una frecuencia intermedia.

Tabla 9. Efecto competitivo en egresados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,8	6,8	6,8
	Casi nunca	6	10,2	10,2	16,9
	A veces	23	39,0	39,0	55,9
	Muchas veces	23	39,0	39,0	94,9
	Siempre	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

figura 2 Efecto competitivo en egresados



El "Efecto Competitivo en Egresados" se representa en una tabla que refleja la frecuencia de respuestas relacionadas con el impacto competitivo percibido por los egresados. La mayoría (94.9%) indica que experimenta el efecto competitivo "Muchas veces" o "Siempre", destacando su relevancia. Un porcentaje significativo (39%)

menciona que esto ocurre "A veces", mientras que un 16.9% indica que "Casi nunca" o "Nunca" experimenta dicho efecto.

Tabla 10. Prueba de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
EFFECTO	Se basa en la media	1,183	4	54	,329
COMPETITIVO EN	Se basa en la mediana	,669	4	54	,616
EGRESADOS	Se basa en la mediana	,669	4	43,502	,617
(Agrupada)	y con gl ajustado				
	Se basa en la media recortada	,912	4	54	,464

Tabla 11. ANOVA

EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	46,546	4	11,637	94,635	,000
Dentro de grupos	6,640	54	,123		
Total	53,186	58			

Tabla 12. MODELO COMPETENCIAS

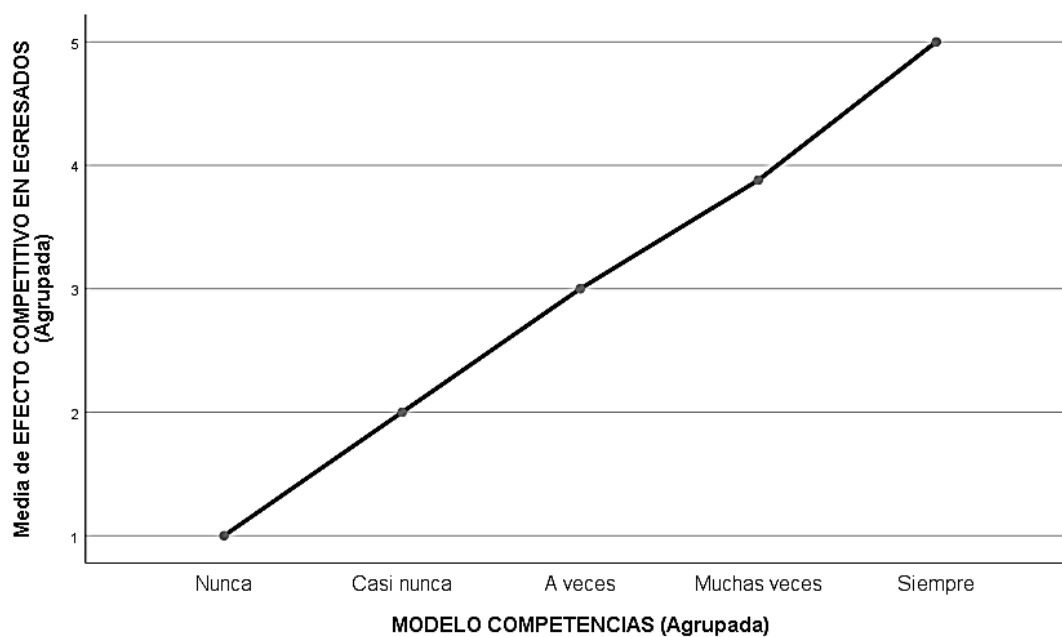


Tabla 13 **Correlaciones**

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)		MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)	
Rho de	MODELO	Coefficiente de	1,000
Spearman	COMPETENCIAS	correlación	,917**
n	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	.
		N	59
	EFECTO	Coefficiente de correlación	,917**
	COMPETITIVO EN	Sig. (bilateral)	,000
	EGRESADOS	N	59
	(Agrupada)		

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

Tabla 14. Prueba hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de MODELO COMPETENCIAS (Agrupada) se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
2	Las categorías de EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada) se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05

Tabla 15. Prueba de chi-cuadrado

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)			
	N observado	N esperada	Residuo
Nunca	3	11,8	-8,8
Casi nunca	7	11,8	-4,8
A veces	21	11,8	9,2
Muchas veces	25	11,8	13,2
Siempre	3	11,8	-8,8
Total	59		

Tabla 16. EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)

	N observado	N esperada	Residuo
Nunca	4	11,8	-7,8
Casi nunca	6	11,8	-5,8
A veces	23	11,8	11,2
Muchas veces	23	11,8	11,2
Siempre	3	11,8	-8,8
Total	59		

Tabla 17. Estadísticos de prueba

	MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)	EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)
Chi-cuadrado	37,017 ^a	35,831 ^a
gl	4	4
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5.
La frecuencia mínima de casilla esperada es 11,8.

Tabla 18. Modelo competencias

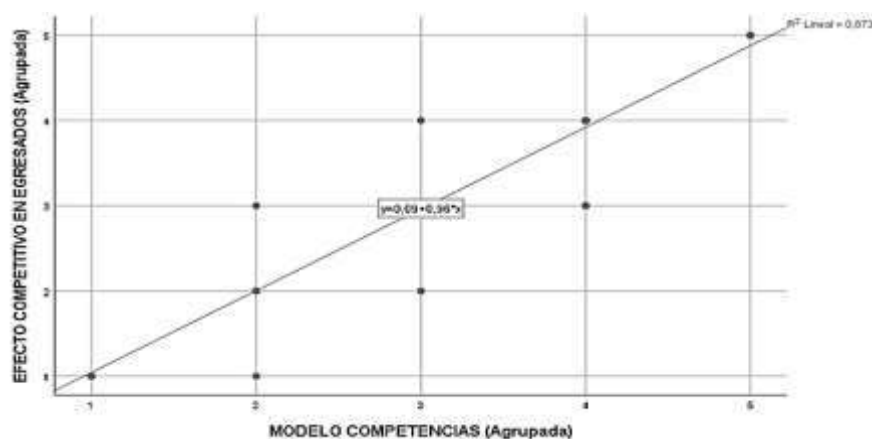
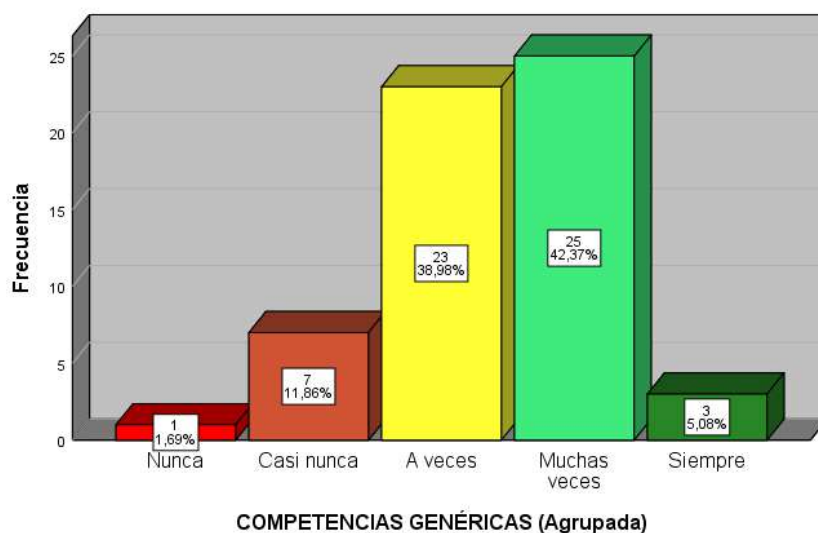


Tabla 19. COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Casi nunca	7	11,9	11,9	13,6
	A veces	23	39,0	39,0	52,5
	Muchas veces	25	42,4	42,4	94,9
	Siempre	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

figura 3. Competencias genéricas (agrupada)



La tabla sobre "Competencias Genéricas Agrupadas" muestra la frecuencia de respuestas relacionadas con la presencia de competencias genéricas en un conjunto de individuos. La mayoría (94.9%) indica que experimenta estas competencias "Muchas veces" o "Siempre", destacando una presencia frecuente. Un porcentaje significativo (39%) menciona que esto ocurre "A veces", mientras que un 13.6% indica que "Casi nunca" o "Nunca" experimenta dichas competencias.

Tabla 20 **Prueba de homogeneidad de varianzas**

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)	Se basa en la media	11,534	4	54	,000
	Se basa en la mediana	3,292	4	54	,017
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	3,292	4	24,167	,027
	Se basa en la media recortada	11,447	4	54	,000

Tabla 21 **ANOVA**

COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	34,837	4	8,709	94,817	,000
Dentro de grupos	4,960	54	,092		
Total	39,797	58			

Tabla 22 COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)

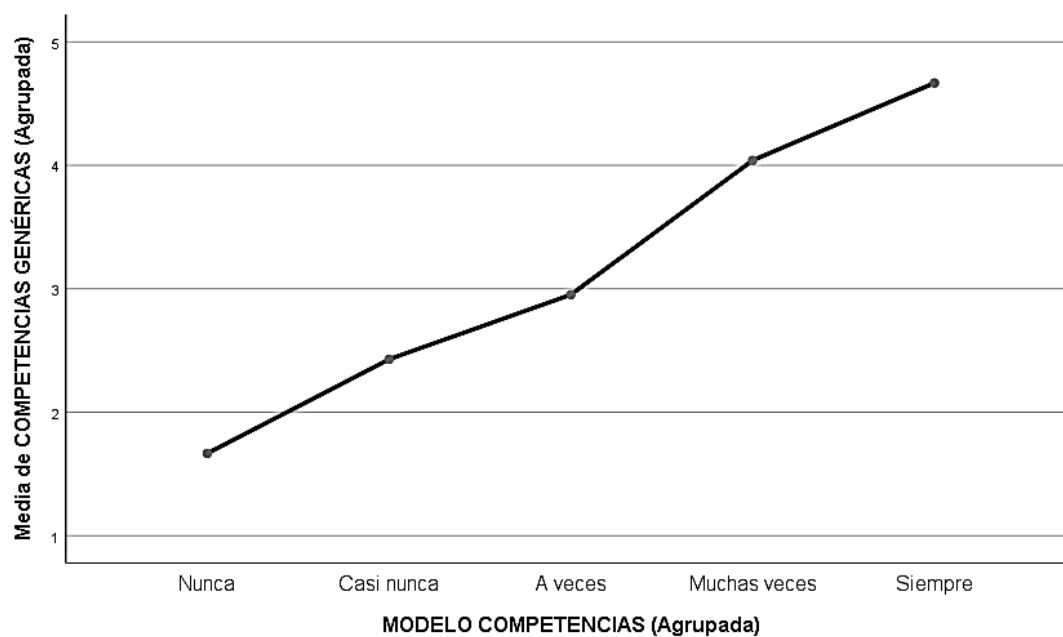


Tabla 23 . Correlaciones

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)			COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)
Rho de Spearman	MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000 ,887**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	59 59
	COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,887** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	59 59

Tabla 24. Prueba de hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de MODELO COMPETENCIAS (Agrupada) se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
2	Las categorías de COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada) se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05.

Tabla 25 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)		
N		59
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,37
	Desv. Desviación	,828
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,250
	Positivo	,199
	Negativo	-,250
Estadístico de prueba		,250
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Tabla 26. Prueba de chi-cuadrado

EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS			
(Agrupada)			
	N observado	N esperada	Residuo
Nunca	4	11,8	-7,8
Casi nunca	6	11,8	-5,8
A veces	23	11,8	11,2
Muchas veces	23	11,8	11,2
Siempre	3	11,8	-8,8
Total	59		

Tabla 27. Estadísticos de prueba

EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)	
Chi-cuadrado	35,831 ^a
gl	4
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 11,8.

Tabla 28. COMPETENCIAS GENÉRICAS (Agrupada)

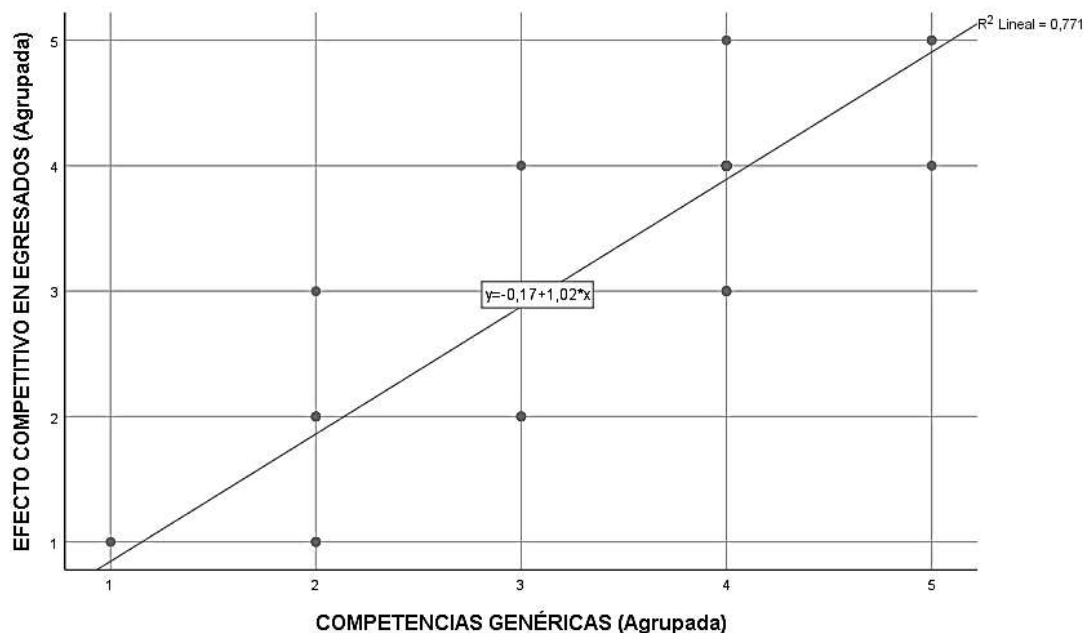
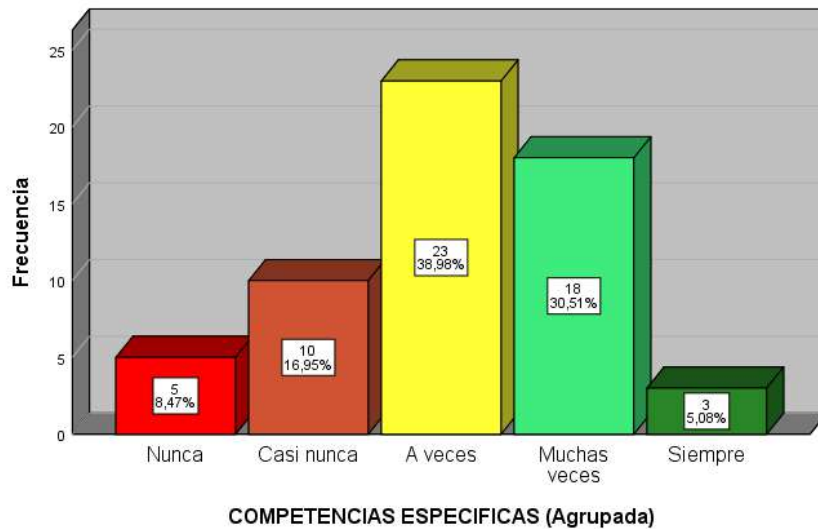


Tabla 29. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

COMPETENCIAS ESPECIFICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,5	8,5	8,5
	Casi nunca	10	16,9	16,9	25,4
	A veces	23	39,0	39,0	64,4
	Muchas veces	18	30,5	30,5	94,9
	Siempre	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

figura 3 Competencias especificas



La tabla sobre "Competencias Específicas" revela la frecuencia de respuestas relacionadas con la presencia de competencias específicas en un grupo de individuos. Predomina el hecho de que la mayoría (94.9%) experimenta estas competencias "Muchas veces" o "Siempre", indicando una presencia frecuente. Un porcentaje considerable (39%) menciona que esto ocurre "A veces", mientras que un 25.4% indica que "Casi nunca" o "Nunca" experimenta dichas competencias.

Tabla 30 Prueba de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)	Se basa en la media	4,923	4	54	,002
	Se basa en la mediana	,525	4	54	,718
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	,525	4	49,732	,718
	Se basa en la media recortada	3,767	4	54	,009

Tabla 31 ANOVA

COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	49,451	4	12,363	64,952	,000
Dentro de grupos	10,278	54	,190		
Total	59,729	58			

Tabla 32 GRAFICA COMPETENCIAS ESPECIFICAS

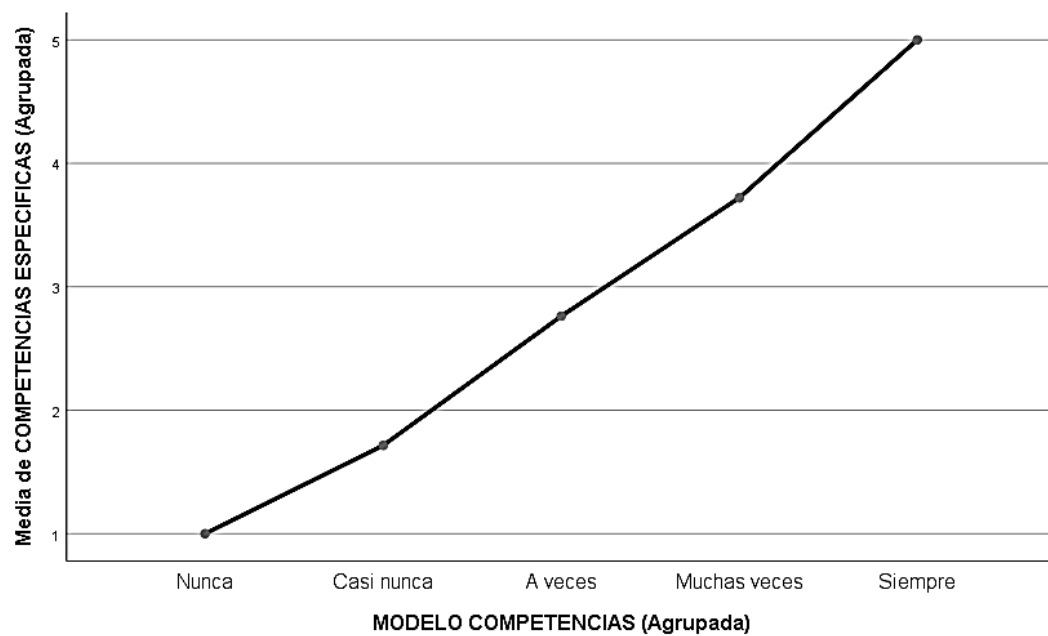


Tabla 33 *Correlaciones*

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)			COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)	
Rho de Spearman	MODELO	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
	COMPETENCIAS (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

Tabla 34 *Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra			COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)
N			59
Parámetros normales ^{a,b}	Media		3,07
	Desv. Desviación		1,015
Máximas diferencias extremas	Absoluto		,219
	Positivo		,171
	Negativo		-,219
Estadístico de prueba			,219
Sig. asintótica(bilateral)			,000 ^c

Tabla 35 Prueba de chi-cuadrado

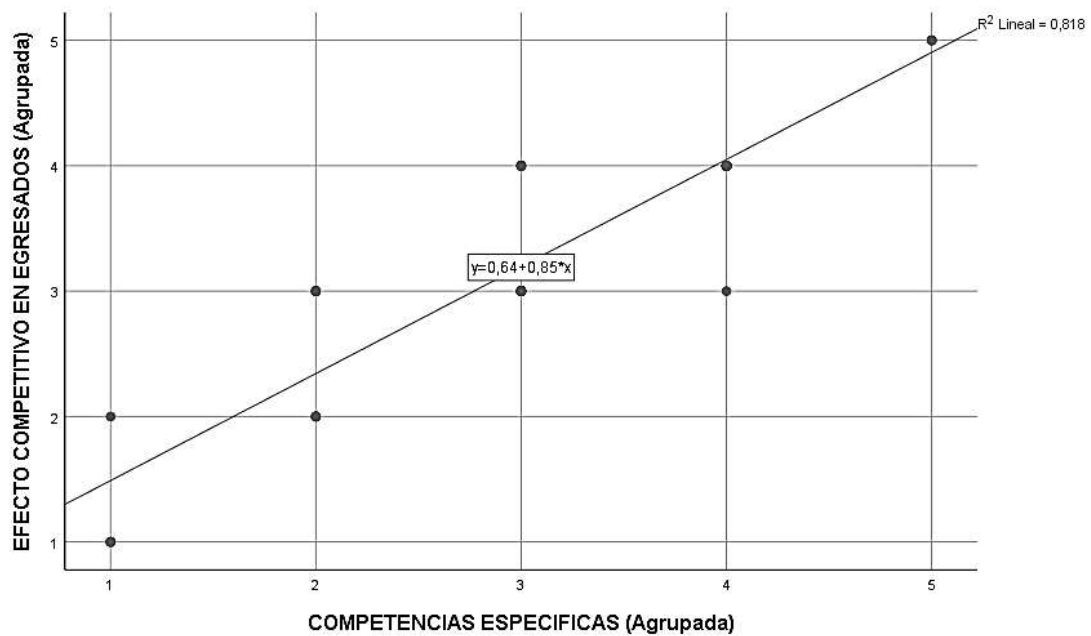
COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)			
	N observado	N esperada	Residuo
Nunca	5	11,8	-6,8
Casi nunca	10	11,8	-1,8
A veces	23	11,8	11,2
Muchas veces	18	11,8	6,2
Siempre	3	11,8	-8,8
Total	59		

Tabla 36. Estadísticos de prueba

	COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)
Chi-cuadrado	24,644 ^a
gl	4
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 11,8.

Tabla 37. PUNTOS DE CORTE COMPETENCIAS ESPECIFICAS



CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el modelo competencias y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022

Ho: No Existe relación entre el modelo competencias y su efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022

Según la prueba no paramétrica rho de spearman, resultó ser altamente significativa ($p\text{-valor} = ,002 < \alpha = ,01$); por lo que al 99% de confianza se puede afirmar que el modelo competencias se relaciona de manera significativa y directa (positiva), si tiene efecto competitivo en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022;

resultando además con una correlación entre las variables de nivel Correlación positiva media ($R = ,917$).

Tabla 38 MODELO COMPETENCIAS

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)				EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)
Rho de Spearman	MODELO COMPETENCIA S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,917*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

Hipótesis específica 1

Ha: Existente relación entre Competencias genéricas y tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022

Ho: No Existente relación entre Competencias genéricas y tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, resultó ser altamente significativa ($p\text{-valor} = ,002 < \alpha = ,01$); por lo que al 99% de confianza se puede afirmar que el modelo competencias se relaciona de manera significativa y directa (positiva) si tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjfsc-2022; resultando además con una correlación entre las variables de nivel Correlación positiva media ($R = ,917$).

Tabla 39 correlación

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)		EFFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS (Agrupada)
MODELO	Coeficiente de	,887**
COMPETENCIAS	correlación	,000
(Agrupada)	Sig. (bilateral)	59
EFFECTO	N	1,000
COMPETITIVO EN		59
EGRESADOS		
(Agrupada)		

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre Competencias específicas y tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjpsc-2022

Ho: No Existe relación entre Competencias específicas y no tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjpsc-2022

Según la prueba no paramétrica Rho de spearman, resultó ser altamente significativa ($p\text{-valor} = ,002 < \alpha = ,01$); por lo que al 99% de confianza se puede afirmar que las Competencias específicas se relaciona de manera significativa y directa (positiva) si tiene efecto en egresados de la escuela de administración unjpsc-2022; resultando además con una correlación entre las variables de nivel Correlación positiva media ($R = ,808^{****}$).

Tabla 40. Correlación

MODELO COMPETENCIAS (Agrupada)		COMPETENCIAS ESPECIFICAS (Agrupada)	
MODELO	Coeficiente de	1,000	,808**
COMPETEN	correlación		
CIAS	Sig. (bilateral)	.	,000
(Agrupada)	N	59	59
COMPETEN	Coeficiente de	,887**	1,000
CIAS	correlación		
ESPECIFICA	Sig. (bilateral)	,000	.
S (Agrupada)	N	59	59

CAPITULO V

DISCISION

El propósito principal de este estudio es investigar la relación entre la implementación del modelo de competencias y su impacto competitivo en los egresados de la Escuela de administración de la UNJFSC en el año 2022. Mediante el análisis estadístico utilizando la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.917**, lo que indica una correlación positiva extremadamente fuerte, con un nivel de significación de 0.000, inferior al umbral estándar de 0.05. Este hallazgo refuerza la idea de que el modelo de competencias y su efectividad competitiva en los egresados de la mencionada institución educativa están estrechamente relacionados.

Marulanda, López y López (2016), citando a Navimipour y otros investigadores, resaltan la importancia de una administración basada en competencias a nivel individual y grupal dentro del marco más amplio de la gestión del conocimiento. Este enfoque consiste en una serie de procesos que inciden en la generación, distribución y aplicación de las habilidades y conocimientos del capital humano, considerado el activo más valioso para cualquier organización y un factor clave para su éxito. Esta administración busca alcanzar los objetivos organizacionales mediante el uso óptimo de la fuerza laboral, su experiencia acumulada, conocimientos adquiridos, nivel educativo y habilidades desarrolladas.

Además, Pabón (2022) realiza una evaluación exhaustiva de las competencias profesionales de los egresados en Administración de Empresas de la Universidad de Pamplona, utilizando métodos cuantitativos y descriptivos que le permiten recopilar

valiosa información de directivos, egresados, estudiantes y docentes. Este análisis contribuye a una mejor comprensión de la efectividad del modelo de competencias en el ámbito académico y profesional.

El presente estudio tiene como primer objetivo específico es determinar la relación entre las competencias genéricas en los egresados de la escuela de administración UNJFSC-2022. Aplicando la Prueba de Rho de Spearman, los resultados muestran un coeficiente de 0.887**, indicando una correlación positiva moderada, con un nivel de significación de 0.000, inferior al umbral convencional de 0.05.

Una de las principales metas de las instituciones universitarias es formar a sus estudiantes con las competencias requeridas según sus perfiles de egreso. Este enfoque no solo busca mejorar la calidad educativa, sino también equipar a los profesionales con las habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral. El enfoque de formación basado en competencias ha cobrado gran relevancia globalmente desde la segunda mitad del siglo XX, especialmente en la educación superior.

Díaz Barriga afirma que el término competencia refleja los intereses de un sector de la sociedad que busca que la educación formal genere resultados tangibles, promoviendo habilidades específicas para una integración efectiva en el mundo laboral. Asimismo, Córdova & Barajas (2019) examinan en detalle las habilidades genéricas y específicas de los alumnos y egresados en Administración de Empresas de la BUAP, subrayando la importancia y dominio de las competencias más valoradas en este campo.

Por otro lado, Aguilar (2022) investiga las competencias más demandadas en el

mercado laboral peruano para los futuros administradores, basado en publicaciones de portales de empleo, destacando la relevancia del liderazgo, la comunicación efectiva y las competencias técnicas, como la experiencia laboral y el dominio del inglés.

De manera similar, Narváez (2019) establece la relación entre la empleabilidad y la ocupabilidad de egresados de Administración y Derecho en una universidad de la región amazónica del Perú, identificando una correlación positiva leve entre ambas variables, concluyendo que una mayor empleabilidad está relacionada con una mayor ocupabilidad.

El presente estudio tiene como segundo objetivo específico. En abril de 2017, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de la Secretaría General N° 085_2017_NINEDU, que respalda la normativa técnica para establecer los "Compromisos de Gestión" orientados a mejorar la calidad y resultados de los servicios educativos en la educación superior universitaria. Esta normativa permite la asignación de recursos para mejorar tanto la calidad como los rendimientos en la educación superior, contribuyendo a la reducción de disparidades en infraestructura y promoviendo la investigación académica.

En este contexto, Quispe & Apaza (2022) investigan el impacto de las habilidades laborales en la empleabilidad de egresados en Administración y Negocios Internacionales, especialmente en el contexto de la crisis generada por la pandemia del COVID-19. Su estudio concluye que estas habilidades son un factor determinante que influye en la variabilidad de la capacidad de empleo. Asimismo, Masías (2018) analiza la relación entre habilidades laborales y expectativas profesionales en egresados de Administración de una universidad privada en Lima, encontrando una correlación

significativa y destacada entre ambas variables.

Por su parte, Narváez (2019) relaciona la empleabilidad y la disponibilidad de empleo en egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de la Amazonía, identificando una correlación positiva, aunque leve entre ambas variables. Concluye que una mayor empleabilidad está asociada con una mayor disponibilidad de empleo. En una investigación complementaria, Silva (2020) identifica y detalla una serie de competencias clave para la formación de administradores, resaltando 12 competencias esenciales y señalando discrepancias en la valoración de estas competencias entre asesores académicos y coordinadores de programas de estudio.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. El modelo de competencias guarda una relación significativa con el efecto competitivo de los egresados de la escuela de administración UNJFSC-2022. Tras aplicar la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.917**, lo que indica una correlación positiva extremadamente fuerte, con un nivel de significación de 0.000, inferior al umbral de 0.05. Teóricamente, se refuerza la conclusión de que la adquisición y aplicación de competencias son esenciales para el éxito y la competitividad en el ámbito laboral. La correlación positiva hallada respalda la idea de que los egresados con competencias bien desarrolladas impactan significativamente en su competitividad. Este resultado concuerda con teorías que destacan la relevancia de habilidades y competencias en el desempeño y éxito laboral en el mercado competitivo.
2. Se identificó la relación entre las competencias genéricas y su impacto en la competitividad de los egresados de la Escuela de Administración UNJFSC-2022. Al aplicar la Prueba de Rho de Spearman, se encontró una correlación positiva muy fuerte de 0.887**, con un nivel de significación de 0.000, inferior al estándar de 0.05. Este resultado sugiere que una sobrevaloración de las competencias genéricas podría no ser beneficiosa para la competitividad de los egresados. Este hallazgo se alinea con teorías que

recomiendan un balance adecuado entre competencias genéricas y específicas para optimizar el desempeño laboral y la competitividad profesional.

3. Se exploró la relación entre las competencias específicas y su impacto en la competitividad de los egresados de la Escuela de Administración UNJFSC-2022. Los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman revelan una correlación positiva moderada de 0.808**, con un nivel de significación de 0.000, inferior al umbral de 0.05. Este hallazgo indica que una atención desmedida a las competencias específicas no garantiza una mayor competitividad para los egresados. Las teorías revisadas destacan la necesidad de equilibrar competencias específicas y genéricas para lograr un rendimiento laboral óptimo y una mayor competitividad en el mercado.

6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento y desarrollo de competencias específicas y genéricas en el plan de estudios de la Escuela de Administración UNJFSC-2022. Además, se sugiere implementar programas y actividades que fomenten la aplicación práctica de estas competencias en entornos laborales simulados o a través de pasantías. Asimismo, se podría promover la conciencia entre los egresados sobre la importancia de mantenerse actualizados y continuar desarrollando habilidades a lo largo de sus carreras profesionales para seguir siendo competitivos en el mercado laboral.
2. Se recomienda revisar y ajustar el énfasis en la formación de competencias genéricas en la escuela de administración UNJFSC-2022. Se recomienda un enfoque equilibrado que combine el desarrollo de competencias genéricas con la mejora de

habilidades específicas necesarias para el éxito en entornos laborales específicos.

Además, se podría implementar un programa de orientación y desarrollo profesional que ayude a los egresados a identificar y fortalecer competencias específicas según sus metas profesionales.

3. Se recomienda una revisión cuidadosa del programa de competencias específicas en la escuela de administración UNJFSC-2022. Sería beneficioso considerar un enfoque más equilibrado que combine el desarrollo de competencias específicas con la promoción de habilidades genéricas relevantes para el éxito profesional. Además, se podría implementar un sistema de asesoramiento y orientación profesional para ayudar a los egresados a identificar y desarrollar competencias específicas que se alineen con las demandas del mercado laboral y sus metas individuales.

CAPITULO VII

BIBLIOGRAFIA-

- Aguila, D. (2022).** *Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos*. Perú: Universidad Peruana Unión, Perú.
- Alvarez. (2018).** Desarrollo y fortalecimiento de competencias genericas de enfermeria a travez de la metodologia de aprendizaje_servicio. *Revista de Facultad de Medicina, Cuaderno de relaciones laborales*, 36(2),225_244.
- Castro. (1999).** *¿Qué es formación profesional?* Peru: 2.^a ed. Lima.
- Cedeño, & Sánchez . (2017). Competencias genericas en los estudiantes Universitarios y su vinculo con la sociedad. *Formacion y calidad educativa*, REFale.ISSN 1390. p.
- CHAMBE. (2018). *Actitud Hacia El Emprendimiento Y Su Relación Con Las Competencias Genéricas De Los Estudiantes De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Empresariales De*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – TACNA.
- Cordova. (2018). *Instrumentos de investigación*. Tarma: San Marcos.
- CÓRDOVA, & BARAJAS. (2019). *Competencias de estudiantes y egresados en Administración de Empresas,modalidad semiescolarizada*. Mexico: Universidad Autónoma.
- Godoy. (2018). Desarrollo y emprendimiento universitario. ISSN 1606_8459.
- GONZÁLEZ. (2014). *Competitividad universitaria en la región centro de Coahuila y su impacto potencial en oferta educativa de la FCA-un de la UAdeC*. Mexico: Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC).
- Masias. (2018). *Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018*. Peru: Universidad Cesar vallejo.

- Maury. (2018). *Competencias genericas en estudiantes de educacion superior de una universidad privada de barranquilla Colombia, desde la perspectiva del proyecto Tunin america latina y del ministerio de educacion Nacional de colombia (MEN)*. Colombia: Colombia UBC.
- MERTENS. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- NARVAEZ. (2019). *Empleabilidad y Ocupabilidad Administración y Derecho de los egresados de de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 2019*. LIMA – PERÚ: Universidad cesar vallejo.
- NARVAEZ. (2019). *Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 – 2019*. LIMA – PERÚ: Universidad Cesar vallejo.
- Pabón. (2022). Competencias Profesionales de los Graduados del Programa de Administración de Empresas: Universidad de Pamplona. *Conocimiento Investigacion Educativa, CIE*. Vol.1. (14). Junio 2022, pp. 29-48.
- Quispe, & Apaza. (2022). *Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-19*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.
- Ramos. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. *Revista de Ciencias Sociale*, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593031>.
- Silva. (2020). *Determinación y Desarrollo de Competencias para la Formación del Administrador*. BARCELONAATECH: UNIVERSIDAD POTECNICA DE CATALUNYA.

Solleiro. (2021). Análisis de las condiciones de empleabilidad de los egresados de las Instituciones de Educación Superior de control estatal. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 5(1), 49-5.

Anexos

ANEXO N° 1

ENCUESTA DE MODELO COMPETENCIAS

1=Nunca (N) 2= Casi nunca (CN) 3= A veces (AV) 4= Muchas veces (MV) 5= Siempre (S)

V.1. COMPETENCIAS GENÉRICAS						
D.1. PENSAMIENTO CRITICO		N	CN	AV	MV	S
1	a) ¿En qué medida el pensamiento crítico desarrollado en tu formación profesional ha influido en tu capacidad para analizar y resolver problemas complejos en tu ámbito laboral?					
2	b) ¿Cuál fue tu apreciación crítica en la adquisición de generación de trabajo fue en una situación profesional desafiante después de egresar?					
3	¿de qué manera mejoraste tu capacidad para expresar ideas de forma clara y coherente, tanto oralmente como por escrito?					
4	¿Has aplicado las competencias de comunicación asertiva desarrolladas en tu tesis para presentar informes, proyectos o propuestas en tu entorno laboral?					
5	¿Cómo ha impactado la comunicación asertiva desarrollada en tu preparación profesional en tu habilidad para transmitir tus ideas de manera efectiva a tus colegas o superiores?					
6	¿la comunicación asertiva adquirida en tu preparación profesional, pasaste un problema y te ayudo resolver un conflicto o establecer una comunicación más efectiva con tus compañeros de trabajo?					
7	¿Crees que la mejora en tus habilidades de comunicación asertiva gracias a tu preparación profesional ha influido en tu capacidad para liderar equipos de trabajo o interactuar con clientes y proveedores de manera efectiva?					
8	a) Durante la preparación profesional, ¿cómo desarrollaste y demostraste tus habilidades para trabajar en equipo y contribuir al logro de objetivos grupales?					
9	¿Has enfrentado situaciones de trabajo colaborativo en tu carrera profesional donde hayas aplicado las competencias de trabajo en equipo aprendidas en tu vida profesional?					
10	Durante la vida profesional, ¿qué habilidades relacionadas con la profesional, el emprendimiento y la innovación desarrollaste y cómo las aplicas en tu carrera profesional?					

11	¿Has tenido la oportunidad de emprender proyectos o iniciativas en tu ámbito laboral donde hayas aplicado las competencias de investigación, emprendimiento e innovación adquiridas en tu tesis?					
12	¿Tuvo una situación problemática en el que las competencias de investigación, emprendimiento e innovación desarrolladas en tu vida profesional hayan sido fundamentales para generar soluciones creativas o identificar oportunidades en tu campo de trabajo?					
13	¿Cómo ha influido el enfoque en investigación, emprendimiento e innovación en tu vida profesional en tu capacidad para adaptarte a entornos cambiantes y aprovechar nuevas oportunidades en tu carrera profesional?					
14	¿Consideras que las competencias de investigación, emprendimiento e innovación adquiridas en tu vida profesional te han proporcionado una ventaja competitiva en tu ámbito laboral?					
15	¿Cómo las competencias digitales desarrolladas en tu vida profesional han influido en tu capacidad para utilizar herramientas y tecnologías digitales en tu entorno laboral?					
16	¿Has utilizado competencias digitales para recopilar y analizar datos relevantes para tu trabajo profesional?					
17	¿Cómo las competencias de ética cívica desarrolladas en tu tesis han influido en tu toma de decisiones éticas en el ámbito laboral?					
18	¿Has enfrentado situaciones donde tus principios éticos y valores chocaron con decisiones profesionales y cómo aplicaste las competencias de ética cívica en esos casos?					
19	¿En qué medida las competencias de ética cívica han influido en tu compromiso con la responsabilidad social y el impacto positivo en la comunidad, a través de tu trabajo profesional?					
20	¿Has participado en proyectos o iniciativas que promuevan la sostenibilidad ambiental y social, y cómo las competencias de ética cívica fueron relevantes en esos contextos?					
21	¿Consideras que las competencias de ética cívica te han permitido mantenerte fiel a tus valores y principios, incluso en situaciones laborales desafiantes o presiones externas?					

Fuente: Elaboración propia

D2 COMPETENCIAS ESPECIFICAS					
1	¿Cómo las competencias de liderazgo han influido en tu capacidad para inspirar y guiar a equipos de trabajo hacia la consecución de objetivos comunes?				
2	¿Has identificado situaciones donde el liderazgo efectivo te ha permitido superar desafíos y lograr resultados destacados en el ámbito profesional?				
3	¿Cómo las competencias de sostenibilidad y responsabilidad social han influido en tu enfoque hacia la ética empresarial y el impacto social y ambiental de las organizaciones?				
4	¿Has participado en proyectos o iniciativas que promuevan la sostenibilidad y responsabilidad social, y cómo estas competencias fueron relevantes en esos contextos?				
5	¿En qué medida las competencias de sostenibilidad y responsabilidad social han sido valoradas por empleadores o clientes en tu experiencia profesional?				
6	¿Has tomado decisiones empresariales basadas en criterios sostenibles y éticos, y cómo han afectado el desarrollo de tu carrera?				
7	¿Consideras que las competencias de sostenibilidad y responsabilidad social te han permitido diferenciarte en el mercado laboral y generar un impacto positivo en la sociedad?				
8	¿Cómo las competencias de mentalidad global han influido en tu capacidad para comprender y				

	adaptarte a contextos culturales y empresariales diversos?					
9	¿Has tenido experiencias profesionales internacionales o con equipos multiculturales, y cómo estas competencias te han ayudado a enfrentar los desafíos de la globalización?					
10	¿Cómo las competencias de visión financiera han influido en tu capacidad para analizar y tomar decisiones basadas en indicadores financieros y económicos?					
11	¿Has participado en la elaboración o ejecución de estrategias financieras y cómo estas competencias te han ayudado a contribuir al crecimiento y rentabilidad de una organización?					
12	¿En qué medida las competencias de visión financiera han sido relevantes para tu desarrollo profesional en áreas como presupuestos, inversiones o control de costos?					
13	¿Has utilizado habilidades de visión financiera para evaluar la viabilidad de proyectos o negocios y tomar decisiones informadas sobre su desarrollo?					
14	¿Consideras que las competencias de visión financiera te han permitido mejorar tus habilidades de gestión y obtener resultados más efectivos en el ámbito empresarial?					
15	¿Cómo las competencias de gestión de operaciones han influido en tu capacidad para optimizar procesos y recursos en la organización?					
16	¿Has participado en proyectos de mejora de la eficiencia operativa y cómo estas competencias te han permitido alcanzar resultados positivos?					
17	¿Cómo las competencias en marketing y ventas desarrolladas en la Escuela de Administración han influido en tu capacidad para entender y satisfacer las necesidades de los clientes?					

18	¿Has participado en estrategias de marketing o ventas en tu carrera profesional y cómo las competencias en este campo te han ayudado a alcanzar los objetivos propuestos?					
19	¿Consideras que las competencias en marketing y ventas te han permitido desarrollar una ventaja competitiva en el mercado laboral?					
20	¿Cómo la competencia de adaptabilidad desarrollada en la Escuela de Administración ha influido en tu capacidad para enfrentar cambios y situaciones imprevistas en tu carrera profesional?					
21	¿Has experimentado momentos de cambio organizacional en tu trabajo y cómo la adaptabilidad te ha ayudado a enfrentarlos de manera positiva?					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 2

ENCUESTA DE EFECTO COMPETITIVO EN EGRESADOS

1=Nunca (N) 2= Casi nunca (CN) 3= A veces (AV) 4= Muchas veces (MV) 5= Siempre (S)

ACREDITACIÓN PROFESIONAL						
1	¿Obtuviste el título profesional al egresar de la Escuela de Administración y cómo consideras que ha influido en tu empleabilidad y oportunidades laborales?	1	2	3	4	5
2	¿Has percibido una mayor demanda o reconocimiento en el mercado laboral debido a tu título profesional obtenido en la Escuela de Administración?	1	2	3	4	5
3	¿Cuál es el nivel de estudio que has alcanzado después de egresar de la Escuela de Administración y cómo ha influido en tu posicionamiento en el mercado laboral?	1	2	3	4	5
4	¿Has continuado tus estudios con algún posgrado o maestría, y cómo consideras que ha afectado tu competitividad y progreso profesional?	1	2	3	4	5
5	¿En qué medida el nivel de estudio alcanzado ha sido valorado por los empleadores o clientes en tu campo profesional?	1	2	3	4	5
6	¿Has enfrentado desafíos específicos en tu carrera relacionados con el nivel de estudio, y cómo has superado dichos desafíos para mantener tu competitividad en el mercado laboral?	1	2	3	4	5
7	e) ¿Consideras que el nivel de estudio alcanzado ha sido una herramienta clave para enfrentar los cambios y evoluciones en tu industria?	1	2	3	4	5
8	¿Has optado por una especialización o enfoque específico dentro del campo de la Administración, y cómo esta elección ha impactado en tu trayectoria laboral?	1	2	3	4	5

9	¿Has experimentado mayores oportunidades de empleo o desarrollo profesional debido a tu especialización en un área particular?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo el cumplimiento de estándares académicos y de calidad en la Escuela de Administración ha influido en tu percepción de competitividad frente a otros egresados?	1	2	3	4	5
11	¿Has notado una mayor aceptación o preferencia de los empleadores hacia egresados que cumplen con altos estándares académicos?	1	2	3	4	5
POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO PROFESIONAL DE LA UNIVERSIDAD						
12	¿Cómo consideras que el prestigio y el posicionamiento de la Escuela de Administración influye en la percepción que tienen los empleadores y empresas sobre tus competencias como egresado?	1	2	3	4	5
13	¿Has notado que el prestigio de la universidad ha sido un factor determinante para acceder a oportunidades laborales de mayor relevancia o en empresas de renombre?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo la eficiencia en la gestión académica de la Escuela de Administración ha impactado en tu formación integral y desarrollo de competencias profesionales?	1	2	3	4	5
15	¿Has percibido que la organización y calidad en la gestión académica de la universidad ha contribuido a un aprendizaje más efectivo y pertinente para tu futuro profesional?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo la imagen institucional de la Escuela de Administración ha influido en la percepción que tienen los empleadores y empresas sobre la calidad y excelencia de tu formación como egresado?	1	2	3	4	5
17	¿Has notado que la imagen institucional ha sido un factor clave para acceder a oportunidades laborales en el campo profesional de la Administración?	1	2	3	4	5