

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



“COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS 2017”

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller: DEL ALCÁZAR CASTRO,
Eunice Annie Alina

Bachiller: CONDE CHAUCA, Shirly

PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Mg. TORREN MEDRANO,
Ruth.

PUERTO MALDONADO, 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE
MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES



“COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS 2017”

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller: DEL ALCÁZAR CASTRO,
Eunice Annie Alina

Bachiller: CONDE CHAUCA, Shirley

PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Mg. TORREN MEDRANO,
Ruth.

PUERTO MALDONADO, 2018

DEDICATORIA

De forma muy especial a Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotras en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Del Alcázar Castro Eunice Annie Alina:

Con cariño muy especial a mi Madre **Candy Castro Cubo**, por ser mi todo, por guiarme y brindarme su apoyo incondicional, orgullosa y privilegiada de ser tu hija.

A mi padre **Jaime Raúl Del Alcázar Barros** (QEPD) por haber sido el Pilar de mis logros, aunque ya no estés aquí vives en mi corazón, sé que este momento hubiera sido gratificante para ti, como lo es para mí.

A Mis hermanos, **Giomar, Lilibeth, Jaime, Daisy y Damaris**, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

Conde Chauca Shirly:

Dedico de manera especial a mis **padres** y **hermanos** por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

A mi amado hijo **Cristopher Rubén Díaz Conde**, por el gran cariño que me brindas, eres mi motivación e inspiración para poder superarme, mi felicidad es en base al esfuerzo, mis ganas de buscar lo mejor para ti, gracias por enseñarme tanto.

A mi **bebé** que está en camino por ayudarme a conocer el lado dulce y no amargo de la vida.

A mi **esposo** porque estuviste apoyándome y motivándome hasta donde tus alcances lo permitían.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a nuestras familias por estar siempre presentes.

Nuestro profundo agradecimiento a todos nuestros compañeros de estudio por confiar en nosotros, brindarnos su apoyo y colaborar con nuestro proceso de investigación.

A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por ser la institución que nos dio la oportunidad de escalar un peldaño más en el campo del conocimiento profesional y humano.

A los Docentes de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por haber compartido sus conocimientos y experiencias en estos cinco años de formación personal y profesional.

A nuestra Asesora, Mg. Ruth Torren Medrano, por el tiempo compartido durante la asesoría y sugerencias para la ejecución de este trabajo de investigación, que sin su ayuda el presente no se hubiera concretado.

PRESENTACIÓN

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la educación superior. Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, socialmente responsable. Es por ello que el presente trabajo de investigación se realiza con el objetivo de determinar el nivel de desarrollo de las competencias laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, con respecto a las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.

Esta investigación, para su mejor comprensión, está estructurada de la siguiente manera: CAPITULO I – PROBLEMA DE INVESTIGACION, tratamos la Descripción, formulación del Problema, los objetivos, las variables, la Operacionalización de Variables, la justificación de nuestra investigación y consideraciones éticas. El CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO, donde se detalla los antecedentes de la investigación, el Marco teórico y la definición de términos. En el CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, se consigna el tipo de estudio que se realizó, el diseño de estudio aplicado, la población y muestra y los instrumentos que se emplearon. En el CAPÍTULO V – RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION, se muestra el análisis de los cuadros y gráficos basados en los resultados que se han obtenido de la aplicación de los instrumentos de investigación. Luego se desarrolla las conclusiones para luego llegar a las recomendaciones; y posteriormente la bibliografía y anexos que corresponden en la investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017, la población y muestra estuvo conformada por 61 egresados (muestra censal). En la metodología de Investigación- tipo de estudio aplicada fue Básica y/o Sustantiva, el diseño de estudio fue no experimental, de carácter Descriptivo simple. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo para la recolección de la información son: La encuesta, entrevistas, análisis de documentos y observación directa, la información recogida fue en un periodo determinado. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de competencia laboral, conformada por 35 preguntas en la escala de Likert, que proporcionaron diferentes puntos de vista acerca de la variable única, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados fueron llevados a gráficos estadísticos (programa SPSS versión 26) así como sus respectivas interpretaciones .

La investigación concluye que, se ha determinado el 72.73 % de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, poseen un conjunto de atributos como las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, demostrando un resultado positivo que permiten la ejecución eficiente de sus actividades en el ámbito laboral. Finalmente, la tesis concluye con los aportes que se dan como resultado de la investigación, facilitando las recomendaciones las cuales se consideran viables, se añade la amplia bibliografía, así como los apéndices correspondientes.

SUMMARY

The general objective of this research was to determine the labor competencies of the graduates of the Professional Career in International Business and Administration of the National Amazonic University of Madre de Dios. 2017, the population and sample consisted of 61 graduates (census sample). In the methodology of Research-type of study applied was Basic and / or Substantive, the study design was non-experimental, of a simple Descriptive nature. The techniques and instruments that were used in the present work for the collection of the information are: The survey, interviews, document analysis and direct observation, the information collected was in a certain period. The survey technique was used with its instrument the labor competency questionnaire, consisting of 35 questions on the Likert scale, which provided different points of view about the single variable, through the evaluation of its different dimensions, whose results they were taken to statistical graphs (SPSS program version 26) as well as their respective interpretations.

The research concludes that 72.73% of graduates of the Professional Career in International Business and Administration of the National Amazonic University of Madre de Dios have been determined, possess a set of attributes such as basic competences, generic competences and specific competences, demonstrating a positive result that allows the efficient execution of their activities in the workplace. Finally, the thesis concludes with the contributions that are given as a result of the research, facilitating the recommendations which are considered viable, and the extensive bibliography is added, as well as the corresponding appendices.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional universitaria de las personas es de vital importancia para el progreso económico y social de las sociedades modernas. Esta permite el desarrollo de una serie de competencias y genera conocimientos aplicables a los sectores productivos. Las universidades como centros generadores de conocimientos juegan un papel fundamental en la educación integral, en especial de los jóvenes que la integran y que posteriormente serán profesionales que ingresarán al mercado laboral.

En este mundo globalizado donde las fronteras cada vez son menos y las distancias se hacen más cortas, es evidente que el mercado laboral se vuelve cada vez más competitivo. Los profesionales ya no solo tienen que competir con personas de la misma región o país, sino que además tienen que enfrentarse con profesionales extranjeros, los cuales en algunos casos poseen más preparación en diferentes áreas del conocimiento, que dominan varios idiomas y que tienen más experiencia en el campo laboral. Es entonces ahí donde la formación impartida por la universidad juega un papel fundamental, ya que la Universidad desde sus comienzos ha sido fuente de generación del conocimiento y transmisión de este.

La presente investigación será de tipo básica y sustantiva, con un diseño de investigación descriptivo simple. La población y muestra a estudiar serán los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, donde según datos proporcionados por la oficina general de Asuntos académicos el número de egresados hasta el año 2017 – I, son de 61 personas que acabaron satisfactoriamente la carrera en mención. La técnica de recolección de datos será a través de encuestas, utilizando un cuestionario estándar como herramienta de estudio.

INDICE

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	19
1.3 OBJETIVOS	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	20
1.4 VARIABLE DE ESTUDIO ÚNICA	20
1.4.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	20
1.5. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO ÚNICA: COMPETENCIA LABORAL.	23
1.6. JUSTIFICACIÓN	25
1.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	26
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	29
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS	29
2.2. MARCO TEÓRICO.....	40
2.2.1. GESTIÓN POR COMPETENCIA LABORAL.....	40
2.2.2. COMPETENCIAS LABORALES	42
2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	44
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.	46
CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION	50
3.1. TIPO DE ESTUDIO	50
3.2. DISEÑO DEL ESTUDIO	50
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	51
3.3.1. POBLACIÓN.	51
3.3.2. MUESTRA.....	51
3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS	52
3.4.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN....	52
3.5. TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	52
3.5.1. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	53
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	54
4.1. VALIDACION DE INSTRUMENTOS	54
4.1.1. VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA LA VARIABLE UNICA COMPETENCIA LABORAL.....	54
4.2. VARIABLE ÚNICA COMPETENCIA LABORAL.....	54
4.3. COMPETENCIAS BÁSICAS	56
4.3.1. ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN 01 - COMPETENCIAS BÁSICAS	56
4.3.2. COMPETENCIA BÁSICA - PODER DE LA COMUNICACIÓN	57
4.3.3. COMPETENCIA BÁSICA - PENSAMIENTO CRÍTICO.....	59
4.3.4. COMPETENCIA BÁSICA - PODER DE RELACIONAMIENTO	60
4.3.5. COMPETENCIA BÁSICA - CONOCIMIENTO FUNCIONAL.....	61
4.3.6. COMPETENCIA BÁSICA - VALORES DE CÓDIGO Y ÉTICA MORAL.....	62

4.4.	COMPETENCIAS GENERICAS.....	64
4.4.1.	ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN 02 - COMPETENCIAS GENÉRICAS.....	64
4.4.2.	COMPETENCIA GENÉRICA - EMPRENDIMIENTO	65
4.4.3.	COMPETENCIA GENÉRICA - TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN... ..	67
4.4.4.	COMPETENCIA GENÉRICA - CAPACIDAD DE LIDERAZGO.....	68
4.4.5.	COMPETENCIA GENÉRICA - CREATIVIDAD	69
4.4.6.	COMPETENCIA GENÉRICA - RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	71
4.4.7.	COMPETENCIA GENÉRICA - PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO	72
4.4.8.	COMPETENCIA GENÉRICA - FLEXIBILIDAD	73
4.5.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	75
4.5.1.	ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN 03 - COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	75
4.5.2.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	76
4.5.3.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - COMERCIO EXTERIOR.....	78
4.5.4.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - MERCADEO Y VENTAS	79
4.5.5.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - ECONOMÍA Y FINANZAS	81
4.5.6.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - INTELIGENCIA DE MERCADO.....	82
4.5.7.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - MÉTODOS CUANTITATIVOS.....	84
4.5.8.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - ESTADÍSTICA PARA LOS NEGOCIOS.....	85
4.5.9.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - INNOVACIÓN EMPRESARIAL	87
4.5.10.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES. ...	88
4.5.11.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - DOMINIO DE IDIOMAS.....	90
4.5.12.	COMPETENCIA ESPECÍFICA - FORMULACIÓN DE PROYECTOS O PLANES DE NEGOCIO	91
	CONCLUSIONES.....	93
	SUGERENCIAS	95
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	97
	ANEXOS	100

INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 01 Gestión por competencia laboral.....	43
GRAFICO N° 02 Aspectos importantes de las Competencias Laborales.....	44
GRAFICO N° 03 Competencia laboral.....	55
GRAFICO N° 04 Competencias Básicas.....	56
GRAFICO N° 05 Competencia Básica - Poder de la Comunicación.....	58
GRAFICO N° 06 Competencia Básica - Pensamiento Crítico.....	59
GRAFICO N° 07 Competencia Básica - Poder de Relacionamiento.....	60
GRAFICO N°08 Competencia Básica - Conocimiento Funcional.....	61
GRAFICO N° 09 Competencia Básica - Valores de código y ética moral.....	63
GRAFICO N° 10 Análisis de la Dimensión 02 - Competencias Genéricas.....	64
GRAFICO N° 11 Competencia Genérica - Emprendimiento.....	66
GRAFICO N° 12 Competencia Genérica -Trabajo en Equipo y Cooperación.....	67
GRAFICO N° 13 Competencia Genérica - Capacidad de Liderazgo.....	68
GRAFICO N° 14 Competencia Genérica - Creatividad.....	70
GRAFICO N° 15Competencia Genérica - Resolución de problemas.....	71
GRAFICO N° 16 Competencia Genérica - Planificación del Trabajo.....	72
GRAFICO N° 17 Competencia Genérica – Flexibilidad.....	74
GRAFICO N° 18 Análisis de la Dimensión 03 - Competencias Específicas...	75
GRAFICO N° 19 Competencia Específica - Gestión Organizacional.....	77
GRAFICO N° 20 Competencia Específica - Comercio Exterior.....	78
GRAFICO N° 21 Competencia Específica de Mercadeo y Ventas.....	80
GRAFICO N° 22 Competencia Específica - Economía y Finanzas.....	81
GRAFICO N° 23 Competencia Específica - Inteligencia de Mercado.....	83
GRAFICO N° 24 Competencia Específica - Métodos Cuantitativos.....	84
GRAFICO N° 25 Competencia Específica - Estadística para los Negocios....	86
GRAFICO N° 26 Competencia Específica - Innovación Empresarial.....	87
GRAFICO N°27 Competencia Específica-Administración de Operaciones....	89
GRAFICO N° 28 Competencia Específica - Dominio de Idiomas.....	90
GRAFICO N° 29 Competencia Específica de Formulación de Proyectos o Planes de Negocio.....	92

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 01 Población y muestra	52
CUADRO N° 02 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	53
CUADRO N° 03 Estadísticas de Fiabilidad.....	54
CUADRO N° 04 Competencia laboral.....	55
CUADRO N° 05 Análisis de la Dimensión 01 -Competencias Básicas.....	56
CUADRO N° 06 Competencia Básica - Poder de la Comunicación.....	57
CUADRO N° 07 Competencia Básica - Pensamiento Crítico.....	59
CUADRO N° 08 Competencia Básica - Poder de Relacionamiento.....	60
CUADRO N° 09 Competencia Básica - Conocimiento Funcional.....	61
CUADRO N° 10 Competencia Básica - Valores de código y ética moral.....	62
CUADRO N° 11 Análisis de la Dimensión 02 - Competencias Genéricas.....	64
CUADRO N° 12 Competencia Genérica - Emprendimiento.....	65
CUADRO N° 13 Competencia Genérica -Trabajo en Equipo y Cooperación..	67
CUADRO N° 14 Competencia Genérica - Capacidad de Liderazgo.....	68
CUADRO N° 15 Competencia Genérica - Creatividad.....	69
CUADRO N° 16 Competencia Genérica - Resolución de problemas.....	71
CUADRO N° 17 Competencia Genérica - Planificación del Trabajo.....	72
CUADRO N° 18 Competencia Genérica – Flexibilidad.....	73
CUADRO N° 19 Análisis de la Dimensión 03 - Competencias Específicas....	75
CUADRO N° 20 Competencia Específica - Gestión Organizacional.....	76
CUADRO N° 21 Competencia Específica - Comercio Exterior.....	78
CUADRO N° 22 Competencia Específica de Mercadeo y Ventas.....	79
CUADRO N° 23 Competencia Específica - Economía y Finanzas.....	81
CUADRO N° 24 Competencia Específica - Inteligencia de Mercado.....	82
CUADRO N° 25 Competencia Específica - Métodos Cuantitativos.....	84
CUADRO N° 26 Competencia Específica - Estadística para los Negocios....	85
CUADRO N° 27 Competencia Específica - Innovación Empresarial.....	87
CUADRO N° 28 Competencia Específica - Administración de Operaciones..	88
CUADRO N° 29 Competencia Específica - Dominio de Idiomas.....	90
CUADRO N° 30 Competencia Específica de Formulación de Proyectos o Planes de Negocio.....	91

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación es una oportunidad para determinar las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, partiendo del supuesto que los egresados poseen las competencias necesarias para desempeñarse en el ámbito laboral.

Por otro lado para realizar la siguiente investigación, “tomaremos como eje de acción el enfoque de Gestión del Talento Humano por competencias. Esta tendencia surgió en los años ochenta y comenzó a tener un importante impulso en nuestro país después del “Boom” de apertura comercial de los últimos años y además contempla dentro de sus apartados el concepto de competencia laboral, mecanismos para su implementación, conservación y desarrollo dentro de las organizaciones con miras a fortalecer la plantilla de personal con mano de obra calificada”.

Así mismo el tema de la empresa sigue evolucionando en estos años, esta transformación se hace presente en distintas áreas de fachadas laborales; un ámbito que fue el eje principal para varios es Recursos Humanos, con el tema de la globalización los negocios quieren enfatizar y posicionar de una forma determinante en el contexto empresarial, por ello recorrieron a varias formas de estrategias y mudanzas en la administración de Recursos Humanos.

Por lo contrario, examinando la calidad del rol de recurso humano adentro de otras instituciones, es de vital importancia aun tener un recurso humano eficiente, de otra forma, que tenga las

capacidades de competir laboralmente para desenvolverse en el puesto de trabajo y hacer optima la actividad que implique.

“El interés en el tema de las competencias laborales nace entonces, de la necesidad de que no solo el mercado laboral tenga definido el nivel de exigencias que harán posible el cumplimiento de sus objetivos, sino también que el mercado de Recursos Humanos esté preparado para cumplir con las expectativas del mercado laboral, sin descuidar el esfuerzo por alcanzar sus propios objetivos”.

Se entiende por “competencia laboral, una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Siendo entonces las competencias laborales el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser – conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, el dominio de estos saberes le "hace capaz" al colaborador de actuar con eficacia en una situación profesional”.

Las “competencias laborales en definitiva son vitales para que la relación entre el mercado laboral y el mercado de recursos humanos sea duradera y saludable, sin duda, cuando ambas partes estén comprometidas y aporten sus esfuerzos en beneficio mutuo será factible una gestión adecuada del éxito”. “Por el contrario el hecho de no darle la importancia que merece el tema de ser competente laboralmente, trae consigo algunas desventajas o aspectos negativos, lo cual se refleja en la poca productividad de la empresa, desmotivación del personal, duplicidad de funciones, mal manejo de tiempo, desperdicio de bienes y poco aprovechamiento del talento del recurso humano de la empresa”.

Sin embargo, con el apareamiento de la servicio por competición laboral en las vendedores, que en acto cumpla a la escasez de disminuir la trayecto entre atrevimiento de orden y consecuencia seguro (Leonard Mertens, 2000); las organizaciones se han visto obligadas a captar personal que sea altamente competitivo, emprendedores con iniciativa, con amplios conocimientos, capaces de adaptarse a los nuevos cambios y sean muy útiles en el desempeño

de las tareas encomendadas ya que se constituyen en su único recurso que sea capaz de generar valor para los clientes y por ende para la empresa. Fenómeno que nos obliga a tomar en consideración las últimas normas emitidas por el gobierno en materia laboral como la Ley SERVIR y el régimen CAS.

Las competencias, capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficiente y autónoma, las situaciones de la vida, (Rebeca Vega Miche, 2009) , se fundamenta en un saber profundo, no solo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo que hoy en día son tan importantes para todo egresado de una institución educativa de nivel superior, derivan como de las grandes transformaciones productivas que ocurrieron en el mundo a partir del siglo XX; del cual no es ajeno la región de Madre de Dios, ya que en la actualidad la demanda laboral se está incrementando para el beneficio de los egresados y por otro lado el que se haya gestado una universidad en esta parte del país, y que en la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales por ser muy joven aun, surge la inmensa necesidad de alinearse y ponerse en sintonía con todo lo que acontece en el mundo como la “globalización creciente de los mercados, la tercerización de la economía y los cambios en las demandas de los consumidores enmarcado dentro del campo de la mejora continua de la calidad de la enseñanza y de la calidad de la investigación; ambos aspectos constituyen la base para una nueva reforma universitaria que debe permitirnos aspirar a la excelencia institucional”.

De acuerdo a lo señalado anteriormente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, existe una diferencia entre las competencias laborales que demandan las fuentes de trabajo de la Región Madre de Dios y las competencias impartidas en las aulas universitarias que se desprende de la malla curricular y el sílabos.

Según el análisis realizado como egresados de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales consideramos necesario

que los estudiantes deben fortalecer sus conocimientos partiendo de la base de una educación de enseñanza aprendizaje con modelos basados en competencias (conceptual, procedimental y actitudinal) – (saber, saber hacer, saber ser), complementando así la formación humanística que promueve la universidad, por lo tanto los estudiantes y egresados obtendrán bases sólidas para desempeñarse en el campo académico, científico y laboral, para atender la demanda de los diferentes sectores de la Región Madre de Dios .

En este “orden de ideas, la universidad, en su proceso de formación académica y en sus áreas de especialización profesional, tiene unos objetivos claros con el profesional que egresa de ella y se sumerge en el contexto local regional, nacional e internacional, el cual debe responder a los retos del mundo del trabajo”. En la mayoría, la sección de educación es garante de faltar en los variables juntados para poder generar el capital humano, es donde es preciso de tener trabajadores que tienen pensamientos dirigidos a resultados, a la eficacia, al desarrollo constante, a crear, uso de riesgos y las incertidumbres y que se haya desarrollado la competencia esencial ciudadana y laboral, principalmente de prototipo esencial, “que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos” (Maritza Ruiz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios, Lidia Romero Santiago, 2013).

Es también importante ver la estrecha relación entre organización e individuos, debido a que, tanto personas como los negocios tienen como objetivo para alcanzar. Los negocios incorporan y escogen los recursos humanos para con ellos y mediante ellos, lograr su objetivo organizacional (producción, rentabilidad, reducción de costos, ampliación de mercado, satisfacción de las necesidades del cliente, etc.).

Por lo tanto, al tomar la decisión de laborar en una organización y no crear empresa, por lo menos se debe desempeñar funciones al interior de la organización acordes al perfil y a los planes de estudio vistos en el transcurso de la carrera. Pero, en la realidad laboral, se observa que muchos administradores de empresas desempeñan funciones que no se relacionan con su perfil profesional y que poco contribuyen al desarrollo de sus competencias administrativas y gerenciales, más aún el salario devengado por ellos escasamente les alcanza para suplir y satisfacer sus necesidades básicas, lo cual produce desmotivación y cuestionamientos con su profesión; lo anterior se agrava cuando personas con menos preparación académica devengan mejores salarios y gozan de una mejor calidad de vida.

Analizar las competencias laborales de los egresados de Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad es muy importante, para los estudiantes y docentes, pero sobre todo para los egresados, debido a que el sector productivo de la ciudad requiere de profesionales competitivos. La competitividad y la globalización han planteado retos en el mercado laboral exigiendo trabajadores con competencias para responder a situaciones imprevisibles y para tomar decisiones rápidas y eficaces, originando el replanteamiento de reconstruir la relación pérdida entre formación y trabajo” (Ana Isabel Lizcano Caraballo y Walter Soto Beltran, 2012).

El informe de la Comisión Delors sobre la Educación para el siglo XXI, titulado La educación encierra un tesoro (UNESCO, 1996); “llama los cuatro pilares fundamentales de la educación”: aprender a aprender, es decir; “formar individuos capaces de aprender de manera permanente y autónoma dentro y fuera de la escuela”; aprender a hacer, poner en juego habilidades y destrezas para resolver problemas cotidianos; aprender a ser, poseer valores y actitudes positivas; aprender a convivir. “Por lo que un egresado está obligado a relacionarse armónicamente con la sociedad de su entorno, lo cual impone a las empresas demandar por parte de los egresados, que tengan mejores conocimientos, sean capaces de promover, inculcar y

rescatar los valores universales, para vivir en armonía y tener la capacidad de hacer un buen uso de los medios tecnológicos al tiempo de ser mejores seres humanos, respetar las diversas culturas, ideologías y costumbres de los pueblos”.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El problema descrito, se resume en las siguientes interrogantes que durante el desarrollo de la investigación se intentará dar respuesta.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Cuáles son las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuáles son las competencias básicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017?
- ¿Cuáles son las competencias genéricas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?
- ¿Cuáles son las competencias específicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar las competencias básicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.
- Determinar las competencias genéricas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.
- Determinar las competencias específicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

1.4 VARIABLE DE ESTUDIO ÚNICA

Competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.4.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES.

En la “actualidad son muchos los autores que hablan sobre competencias laborales, sin embargo pareciera que todos llegan a la conclusión de que las competencias laborales se están convirtiendo en una estrategia y herramienta que bien aprovechada garantizará muchos beneficios para cualquier institución, sin importar el tamaño o naturaleza de la misma”.

Las “competencias son entonces, los talentos que ponen en acción las diferentes habilidades, destrezas, caracteres, valores y conocimientos de manera unificada, que tiene el ser humano en el ámbito personal, social y laboral”.

Competencias es: “El recurso más importante de la organización en su personal, por ello se debe de fomentar la actitud positiva para el aprendizaje y el desarrollo que las personas aportan a la organización, sus competencias, para que la organización permanezca en un proceso de mejora continua y maximizar las potencialidades de sus empleados”. (Sandoval, febrero 2015).

“Vale la pena destacar, partiendo de lo antes mencionado, que la competencia laboral de los individuos, está conformada por las aptitudes, actitudes y la experiencia laboral en su conjunto, las cuales le han permitido desarrollar funciones laborales para el logro de las misiones profesionales definidas, en un sector, área o sub área de competencia”.

“Para este concepto existen variadas definiciones; sin embargo una de las más completas señala que una competencia es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior”. “Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo”. (Fernández, Guadalupe; Cubeiro, Juan Carlos; Dalziel, Murray M., 1996)

Dimensión 01: Competencias Básicas.

“Las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole, poder

comunicarse, lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores y códigos éticos y morales”.

Fuente: (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)

Dimensión 02: Competencias Genéricas.

Las capacidades genéricamente o colaterales relatan a los contenidos citadas en varios sitios, sub- áreas o sectores, que acceden transportar un sin fin de tareas laborales con acabo funciones laborales con un nivel complejo, autonomía y la veracidad. “Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos, tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes”.

Fuente: (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)

Dimensión 03: Competencias Específicas.

Son las “capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva”.

Fuente: (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)

1.5. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DE ESTUDIO ÚNICA: COMPETENCIA LABORAL.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
TITULO: COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS. 2017.			
VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
COMPETENCIA LABORAL	<p>Definición 1: Competencias es: “El recurso más importante de la organización en su personal, por ello se debe de fomentar la actitud positiva para el aprendizaje y el desarrollo que las personas aportan a la organización, sus competencias, para que la organización permanezca en un proceso de mejora continua y maximizar las potencialidades de sus empleados”.</p> <p>Fuente: (Sandoval, febrero 2015).</p>	<p>D₁: COMPETENCIAS BÁSICAS</p> <p>“Las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse, lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores y códigos éticos y morales”.</p> <p><i>Fuente:</i> (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poder de comunicación • Pensamiento critico • Poder de relacionamiento • Conocimiento funcional • Manejo adecuado de la tecnología de información. • Valores, Código ética y moral.
		<p>D₂: COMPETENCIAS GENÉRICAS</p> <p>“Las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento • Trabajo en equipo y cooperación

	<p>Definición 2:</p> <p>“Es el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo”.</p> <p>Fuente: (Fernández, Guadalupe; Cubeiro, Juan Carlos; Dalziel, Murray M., 1996)</p>	<p>diversas áreas, sub- áreas o sectores, que permiten llevar acabo funciones laborales con niveles de complejidad, autonomía y variedad, similares”. “Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos, tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes”.</p> <p><i>Fuente:</i> (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de liderazgo • Creatividad • Resolución de problemas • Planificación del trabajo • Flexibilidad
		<p>D₃: COMPETENCIAS ESPECIFICAS</p> <p>“Son las capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva”.</p> <p><i>Fuente:</i> (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión organizacional • Gestión del Comercio Exterior. • Mercadeo y ventas • Economía y Finanzas • Inteligencia de Mercados. • Métodos Cuantitativos. • Estadística para los Negocios. • Innovación Empresarial. • Administración de Operaciones. • Dominio de idiomas • Formulación de proyectos o planes de negocios.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación permite identificar fortalezas y debilidades en cuanto a las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD, obteniéndose información acerca de las necesidades didácticas, pedagógicas, tecnológicas, equipamiento de la referida Carrera Profesional.

Así mismo, significa un valioso aporte de acercamiento a la realidad de las competencias profesionales que se vienen desarrollando a través de los planes de estudio que se han ido implementando en esta Carrera Profesional durante la corta existencia de esta casa de estudios, esta información sirve para el debate, análisis, reflexión y crítica que les permita modificar, diseñar y poner en marcha decisiones para mejorar los niveles de calidad académica y de las competencias laborales que requiere el mercado laboral.

El presente estudio no solo permite contar con información actualizada, confiable, sobre la situación en relación a los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, sino que contiene información muy importante y actual sobre desempeño de los egresados permitiendo tener una visión institucional y saber si el rendimiento es eficiente o es necesario redefinir sus estrategias.

La forma más inteligente de tomar decisiones siempre es basada en la información, “es pues por esa causa que realizamos un seguimiento a los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales donde se recoge las expectativas, tendencias y cambios que han sufrido los mercados laborales, y de acuerdo a ello se adquiere las herramientas para hacer todos los cambios pertinentes dentro de los lineamientos universitarios y académicos, para con ellos actualizar y mantenerse dentro del mercado tan altamente competitivo”. “Además mantener una estrecha relación con nuestro entorno social y cultural con los exalumnos para mantener la armonía que permita el sano desenvolvimiento de los mismos”.

1.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Un asunto esencial, al cual debería dar un mayor grado de importancia en cualquiera de las profesiones y actividades, referidas a la ética profesional y la secuencia de pesquisa no podrá estar extenso de tener en cuenta. “Esto porque toda investigación influye, directa o indirectamente, sobre los derechos, el bienestar y hasta en la vida privada de los seres humanos. Por eso mismo es que en esta actividad, por ejemplo, la honestidad y la honradez son vitales”.

Sucede que, “en general, nadie puede evitar enfrentarse a problemas de índole ético en la vida cotidiana, porque se trata de problemas que afectan a la propia persona que los plantea y se refieren a su propia actuación y a sus relaciones con los demás”. “Es por eso que se presenta la necesidad de ajustar las conductas a ciertas normas reconocidas como obligatorias o que son, por lo menos, dignas de considerarse. Cuando así se hace, el sujeto se está comportando éticamente y merece, por lo tanto, la aprobación de los demás”. Por consiguiente, acusar éticamente los trabajos del resto y las múltiples acciones que se presenta, es un acto universal y continuo.

La dificultad de la pesquisa social, y quizá de la existencia misma, es que las consideraciones éticas no siempre resultan obvias. “En consecuencia, a menudo se emprenden cosas sin ver las cuestiones éticas que pueden ser evidentes para otros y para uno mismo pero solamente cuando se nos es señalado”. La ética se sujeta con la integridad y ambos se entran en la cuestión de lo bueno y lo malo. “El diccionario define lo ético como de conformidad con las normas de conducta de una profesión o grupo”. “Así, lo que se considera moral o ético en la vida diaria es una cuestión de asentimiento entre los miembros del grupo”. Por eso, grupos diferentes adoptan códigos diferentes de conductas.

Hay cosas preocupantes que son esenciales que sin ser ciertas trazan las tareas de los pesquisadores. “Sucede así con la preocupación por la ética de la investigación, es decir, se trata de

consideraciones de carácter moral que influyen en las decisiones tomadas durante el proceso de investigación”. “Ello porque, precisamente, una de las consideraciones más importantes que debe tener el investigador es que los participantes son seres humanos, que deben mantener siempre su dignidad a pesar de la investigación y sus resultados. Sin embargo, esto no es fácil”. “La forma como se trata a las personas y los beneficios, aunque sean indirectos, que puedan obtener de su participación son cuestiones críticas que es preciso mantener en primer término”.

Un suave asunto ético, por lo cual aún no existe respuestas, hace referencia a la siguiente pregunta: ¿En qué medida el investigador debe aceptar las restricciones normativas de la sociedad?, “Hay que tener en cuenta que si bien el método científico no puede determinar lo que debería ser, tiene sí una ética inherente y es sabido que toda actividad científica posee consecuencias morales”. “Los investigadores sociales toman continuamente decisiones de carácter ético y los preceptos de neutralidad científica y objetividad entrañan determinados compromisos morales”.

El pesquisador afronta medidas conductas en cada etapa de su estudio. “Siempre existe la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los posibles efectos para la ciencia, para el grupo de estudio y para la sociedad más amplia? Pero tiene que enfrentarse a reglas éticas poco firmes para responder y en ocasiones se trata de reglas en conflicto”.

Las “cuestiones éticas de la investigación son a la vez importantes y ambiguas y las asociaciones profesionales poseen códigos formales de conducta que definen lo que se considera un comportamiento profesional aceptable y uno inaceptable”. “En las instituciones hay instancias que re- visan las propuestas de investigación para verificar que se protejan los derechos e intereses de los participantes, se aseguran de que sean mínimos los riesgos que enfrentan y establecen que se prepare una forma

o documento de consentimiento informado que explique con claridad los riesgos”.

Los científicos sociales todavía están lejos de un “consenso sobre un conjunto universal de reglas éticas que se deben seguir en la investigación con seres humanos, sin embargo deben estar preparados para responder a varias interrogantes: ¿Son los objetivos del estudio proporcionales a los riesgos de los participantes? ¿Tienen mayor peso los beneficios científicos potenciales que cualquier posible riesgo con los participantes? Porque hay otro aspecto insoslayable, por ética el investigador debe enfrentarse a las consecuencias de su estudio, pero esto todavía alguno lo ignoran”.

El investigador social tiene también obligaciones éticas para con sus colegas y la comunidad científica. “Debe saber reconocer sus desventajas técnicas y sus fallas, haciéndolas del conocimiento de los demás, aunque eso no guste. Por otra parte hay el mito desafortunado de que sólo vale la pena publicar los resultados positivos, pero los resultados negativos también deben publicarse”. “También debe evitar describir los descubrimientos como el producto de una estrategia analítica cuidadosamente planeada cuando no fue así, porque muchos descubrimientos llegan en forma inesperada. Ello es deshonesto. La ciencia avanza con honestidad y franqueza, los egoísmos y los engaños la retardan”.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS

Respecto a este Apartado, se hizo la revision bibliografica tanto en las bibliotecas de nuestra Universidad como en las demas bibliotecas de la ciudad sin dejar de revisar los repositorios virtuales y bases de datos de Universidades de America Latina y el mundo y tambien publicaciones de revistas electronicas indexadas, que gozan de prestigio internacional. Los resultados de tales investigaciones se presentan a continuacion:

- (Contreras, 2004) en su tesis de tipo descriptiva, fijó como objetivo principal identificar las competencias laborales del personal del departamento de compras de las empresas guatemaltecas fabricantes de producto cosmético. Para recabar la información se utilizó como instrumentos de investigación una entrevista dirigida y un cuestionario. Los sujetos fueron 42 personas clasificadas de la siguiente manera: 11 jefes del área de recursos humanos, 11 jefes del departamento de compras y 20 asistentes de compras. Los resultados lograron identificar y establecer las competencias laborales para las diferentes actividades que realizan los puestos del departamento de compras de las empresas en mención; las cuales fueron: negociación, calidad de trabajo, habilidad analítica y profundidad en el conocimiento del producto. Se concluyó que los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas requieren la atribución de los cargos del departamento de compras, elaborando un análisis y descripción de los mismos. Se recomendó aportar una matriz de competencias que se ajusta a las necesidades del puesto y que podrá servir de guía

para el análisis de los demás puestos de la empresa, así como una breve definición de las competencias identificadas.

- Por otra parte, (Cifuentes, 2004) realizó un estudio de tipo descriptivo, sobre el concepto de gestión por competencias al proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas de servicios compartidos, de compañías multinacionales petroleras que operan en Guatemala. Para esto, tomó como muestra a los Gerentes de Recursos Humanos y Gerentes de Línea de dos compañías de servicios compartidos, que operan en Guatemala. Incluyó dos Gerentes de recursos humanos y 18 Gerentes de Línea de las dos empresas, a los cuales les aplicó un cuestionario para evaluar el nivel de desarrollo de las competencias genéricas requeridas para ocupar puestos dentro de este tipo de organizaciones. Asimismo, se les realizó una entrevista a los dos Gerentes de Recursos Humanos con el fin de determinar el actual proceso de reclutamiento y selección que realiza cada una de las organizaciones y poder determinar la forma en la cual puede integrarse la gestión por competencias. En base a los resultados, llegó a la conclusión que para poder integrar un modelo de gestión por competencias a los procesos de reclutamiento y selección en las empresas de servicios compartidos, es necesario primero identificar las competencias y el nivel de desarrollo requerido de las mismas, que los candidatos deben poseer para que una vez que lleguen a formar parte de la fuerza laboral, puedan contribuir a alcanzar los objetivos de la organización. Las conclusiones determinan que las competencias genéricas deben llegar a formar parte de la cultura organizacional de la empresa. Para asegurar lo anterior, se recomienda herramientas tales como la entrevista por competencias, para poder reforzar el actual proceso de reclutamiento y selección de personal que se utiliza en cada una de las organizaciones.

- Por su parte (Bethancurt, 2010) tuvo como objetivo de estudio proponer un instrumento de evaluación del desempeño basado en competencias laborales para el personal de ventas de una empresa comercial. Los sujetos de estudio estuvieron comprendidos por el personal de ventas de la empresa comercializadora, seis Gerentes de área y quince Jefes de área. Para alcanzar el objetivo de la investigación, se aplicó el instrumento al 100% de la población. Los resultados determinan que las competencias mínimas necesarias del personal de ventas de una empresa comercial son: iniciativa, orientación a resultados, orientación al cliente interno y externo, perseverancia, comunicación y productividad. Se concluyó que a través de las encuestas realizadas a los sujetos se obtuvo la información necesaria para la realización del instrumento y luego se recomendó al Departamento de Recursos Humanos en conjunto con el Jefe y Gerente de área considerar realizar la evaluación del desempeño basada en competencias laborales para el personal de ventas, utilizando la propuesta de dicho estudio.
- No obstante (Cojulun, 2011) realizó una tesis que tenía como objetivo determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección del personal. Los instrumentos utilizados para recopilar información fue una entrevista dirigida de ocho preguntas y un cuestionario con escala de likert que consta de diez preguntas de diferentes opciones, las cuales se aplicaron a una muestra de 3 sujetos, de nivel medio y alto de la sucursal Las Palmas. Este estudio es de tipo descriptivo y a estadística manipulada fue significación y fiabilidad de diferencia de media aritmética en muestras independientes. Los resultados presentaron a través de un cuadro comparativo entre el proceso de selección de personal sin competencias y el proceso selección por competencias laborales, consiguiendo una diferencia en los pasos y las técnicas que se manejan. Después

de analizar los resultados, se llegó a la conclusión que existe una diferencia en el proceso de selección tradicional y el proceso de selección por competencias laborales. Desde el análisis de puesto, ya que en él se menciona las destrezas, conocimientos, características, habilidades, actitudes y aptitudes que se solicitan del candidato. Se le recomendó añadir pruebas psicométricas la cuales puedan medir las aptitudes y actitudes del candidato.

- En el mismo orden de ideas (Álvarez I., Gómez O., & Ratto C., 2004) realizaron, en Santiago de Chile, una investigación de tipo no experimental transaccional descriptiva, que consistió en determinar cuáles son las competencias que poseen los estudiantes de cuarto y quinto año de la carrera de Psicología Industrial / Organizacional en comparación con las competencias requeridas en el mercado laboral chileno. Para desarrollar la investigación se usaron una serie de cuestionarios creados por los investigadores tomando como referencia un diccionario de competencias para seleccionar las básicas y más importantes; estos instrumentos fueron aplicados a gerentes, jefes y consultores de diversas empresas. Simultáneamente se aplicaron estos instrumentos a los estudiantes de cuarto y quinto año de una universidad privada. Con la elaboración de este estudio se concluyó que las cuatro competencias necesarias para competir en el mercado chileno son: confianza, innovación, trabajo en equipo, visión global; de estas competencias mencionadas como relevantes, los resultados indican que los estudiantes de la universidad privada cuentan con tres de ellas, es decir, que los estudiantes se encuentran preparados para competir en el mercado chileno. En base a ello se recomienda que los estudiantes puedan ser reforzados en esta competencia que carecen de una forma teórica sabiendo que al momento de la aplicación de la

teoría pondrán a la vista los conocimientos adquiridos en su formación universitaria.

- De la misma forma en Colombia (Maldonado, 2006) realizó una investigación de tipo descriptivo con el título de competencias laborales del trabajador social desde el punto de vista del mercado laboral, enfocado en las competencias laborales concebidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT; el objetivo de esta investigación fue conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas se utilizó como técnica la encuesta, a partir de la entrevista estructurada a los jefes inmediatos del Trabajador social; la muestra estuvo conformada por 134 instituciones de las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación. Los resultados que se presentan, están fundamentados en conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas. Se concluye que la presente es una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta educativa hacia el logro de las expectativas y resultados que las empresas desean tener de la educación. La recomendación del autor es alinear la formación profesional que se les brinda de acuerdo a las exigencias del actual mercado laboral.
- De la misma forma (Masias., 2012) realizó una investigación de tipo descriptiva cuantitativa, en la cual se buscó hacer una evaluación de competencias laborales en estudiantes de una ingeniería del departamento de Risaralda, Colombia. El objetivo se logró a través de utilizar un instrumento de tipo test llamado Inventario Bochum de Personalidad y Competencias, se aplicó a 60 estudiantes de la carrera y los resultados indicaron que el nivel de competencias evaluadas en los estudiantes de ingeniería en general se encuentran en un nivel medio bajo,

siendo el liderazgo la competencia más desarrollada, pues está permitirá cumplir con los requerimientos del mercado laboral y cumplir con las expectativas de formación de la carrera. Finalmente, se concluyó que las habilidades sociales como trabajo en equipo y sociabilidad se encontraron que están en un nivel medio bajo de desarrollo de la competencias y recomendaron continuar con la aplicación de estas investigaciones al ingreso de nuevos estudiantes a la carrera y de igual forma al egresar, con el fin de medir resultados y realizar comparaciones que permitan rediseñar planes de acción que logren aumentar el nivel de desarrollo de competencias, incluyendo otras competencias laborales que puedan ser también de gran utilidad.

- (Pedro L. Tito Huamaní, 2008) en su informe de investigación sobre: Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM, teniendo como objetivos: “Conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo con las exigencias en términos de competencias laborales. Metodología para el trabajo de campo, la muestra comprendió las 190 encuestas, garantiza la confiabilidad y credibilidad de sus resultados. Los resultados de la investigación revelan que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se corrobora cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron poco o medianamente para su

desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios. Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de nuestros egresados tiene empleos en posiciones inferiores dentro de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas poco o nada gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde dos posiciones: a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004-2006), que recién se inician profesionalmente a laborar, y es obvio que lo harán desde abajo, y b) Que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que nuestros egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones o puestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello. Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación. En ese contexto, la UNMSM debe proporcionar un balance entre la formación técnica y científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos, en suma, a una empleabilidad con formación integral del hombre que conjugue lo conceptual con lo procedimental y lo actitudinal, fundamentalmente”.

- (Berrios, Ricardo Octavio Torres Chávez Y Julio César Merino, 2010) Presentan su informe de investigación sobre “La ejecución real del Plan Curricular y el uso de los medios y materiales en el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes de

la especialidad Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación - UNE.”, ante la Dirección del instituto de investigación de la Universidad Nacional de Educación -Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta. La investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación que existe entre la ejecución curricular, los medios y materiales y el rendimiento académico de los estudiantes del I Ciclo de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle., se estudió la población de estudiantes del I Ciclo de Administración matriculados en el primer año de estudios, al final de año académico 2009-I-I-II, aplicándose una encuesta para establecer la percepción estudiantil sobre la ejecución curricular y los medios y materiales usados en 5 cursos de mayor peso académico, en los que además se analizó sus correspondientes sílabos. Se encontró que: 1) La percepción estudiantil con respecto a la ejecución curricular es poco satisfactoria, 2) El material y los medios utilizados son considerados por los estudiantes del I Ciclo de Administración como insatisfactorios, 3) El rendimiento académico de los estudiantes del I Ciclo de Administración tuvo como promedio de notas 12,71, considerado como regular, 4) Existe diferencia significativa entre las calificaciones dadas por los estudiantes del I Ciclo de Administración a la ejecución curricular en relación con los medios y materiales utilizados en los cursos de Administración, Organización, Contabilidad, Matemática y Lengua, 5). Para el análisis de los resultados, se usó las Pruebas estadísticas t-student, chi-cuadrado y análisis de varianza, mediante el programa SPSS: habiéndose hallado relación directa entre la ejecución curricular y el rendimiento académico en el caso del curso de Administración. 6) No se evidenció relación directa entre los medios y materiales utilizados y el rendimiento académico. Así mismo, 7) existen áreas críticas en la ejecución

curricular de orden administrativos: sílabos, número y distribución de docentes y horarios; y de orden académico: metodología, evaluación y bibliografía, 8) Se hace imperiosa la necesidad de una mayor atención hacia los aspectos del mejoramiento de los medios y materiales para el desarrollo de los cursos. Se recomienda la implementación de un sistema de supervisión y evaluación curricular permanente”.

- Tito, (2012), sustenta la tesis titulada: Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana, para obtener el grado académico de doctor en Ciencias Administrativas en la UNMSM, teniendo como Objetivo General: Demostrar que una Gestión Empresarial del sector confección de calzado, basada en las Competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida, sus niveles de productividad laboral. Manifiesta que “la presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales – conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales-, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo. Dicho de otro modo, una organización que instituye a las competencias personales, como un modelo de gestión organizacional, donde la ejecución de todas las funciones inherentes a los colaboradores, pasa necesariamente por la valoración y reconocimiento de sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, estará en una mejor posición de mejorar y/o elevar los resultados de sus trabajos. La demostración objetiva del postulado descrito en el párrafo anterior se llevó a cabo en las empresas del sector confección de calzado, ubicadas en Lima Metropolitana. Para ello se determinó una muestra de 96 empresas, representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados bajo criterios aleatorios y polietápicos, -cuidando

siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de Lima Metropolitana- se aplicaron una variedad de técnicas científicas de trabajo de campo – observación, encuestas en 3 momentos diferentes y entrevistas en profundidad-, para demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación y proponer una metodología de implantación del modelo en este sector. Los resultados son por demás halagadores, dado que desde el punto de vista cuantitativo se demuestran las hipótesis, y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se refinan los hallazgos. Con tales insumos se propone una mejor distribución de planta en el proceso productivo, se elaboran el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque. De la misma forma se propone una metodología de implantación del modelo en el sector. En ese orden de ideas, las recomendaciones pasan porque se instituya un proceso de formación y capacitación permanente de los cuadros directivos y técnicos, creando centros e institutos que tanto el sector privado y público deben asumirlas”.

- (Ana Maria Becerra y Karlos La Serna, 2010) Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Realizaron 25 entrevistas a profundidad con los empleadores, tanto gerentes, jefes como los responsables de las áreas de personal y/o recursos humanos de los diversos sectores identificados en el mercado laboral. Dichas entrevistas se realizaron a una muestra del primer grupo identificado, gracias a la información de las Encuestas de los Egresados de la UP, como a empresas del segundo grupo que constan entre las principales 30 empresas del *TOP 10000*. Conclusiones generales: A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente, en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, era evidente

que existían dos grandes tendencias para aproximarse a dicho concepto: la del mercado de trabajo, que está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares. Sobre la base de las entrevistas a los reclutadores de personal, se determinó que todas las empresas de la muestra acuden o se aproximan al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Sin embargo, los modelos son heterogéneos, algunos se refieren a conductas, mientras que otros aluden a comportamientos o desempeños. Los modelos de selección que emplean van desde los más generales, que solo incluyen los valores promovidos por la empresa, hasta algunos más específicos que se organizan en diccionarios o guías de competencias (transversales). Incluso, existen modelos que incorporan guías detalladas de competencias específicas o funcionales por puesto. La difusión de los modelos es diversa, existen modelos abiertos, de conocimiento público, disponibles en Internet; mientras que otros son reservados y de manejo interno. Todos los modelos descritos por los reclutadores de las empresas responden a la tendencia que conceptualiza las competencias desde el enfoque del mercado de trabajo, es decir, las competencias profesionales o laborales. De este modo, se diferencia a las competencias en sentido estricto, de las competencias técnicas. Otros déficit importantes señalados por los reclutadores fueron la escasa capacidad analítica, de manejo de indicadores de gestión y de solución de problemas; las dificultades para pasar de la teoría a la práctica; la falta de cuidado en el detalle y el manejo inadecuado de la comunicación; las carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado. Se encontró que, para posiciones vinculadas a carreras del campo económico-empresarial, se suele preferir egresados de universidades privadas. Específicamente, de la Pontificia Universidad Católica, de la Universidad de Lima y de la Universidad del Pacífico. Los

reclutadores también señalaron que, en menor grado, para carreras del campo económico-empresarial, demandan egresados de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la Universidad de Piura y de la Universidad San Ignacio de Loyola. Igualmente indicaron que son pocos los pedidos por egresados de universidades públicas, pero cuando estos aparecen, se suele solicitar ex alumnos de la Universidad Nacional de Ingeniería y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

2.2. MARCO TEÓRICO.

2.2.1. Gestión Por Competencia Laboral

Administración de Recursos Humanos

La administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en una empresa. Es el área que cumple la función de asesoría y presta servicios especializados.

Según Chiavenato “Administración de Recursos Humanos significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable” (Jovita Aide morales Medina, Noviembre, 2010) . Esta definición coincide con la opinión de Werter cuando dice que “Las actividades de Recursos Humanos son las acciones que se emprenden para proporcionar y mantener una fuerza laboral adecuada a la organización” (Werter y Davis, 2000, P.123) Chiavenato también menciona que: “Los objetivos de la administración de recursos humanos se basan en los objetivos propios de cada organización, generalmente toda empresa genera la elaboración, producción o distribución de un producto o la prestación de algún servicio, éste es uno de sus principales objetivos, paralelamente a éstos la ARH tiene sus propios objetivos entre los que están:

1. Mantener, desarrollar y motivar suficientemente al recurso humano, para conseguir los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales.
3. Alcanzar eficacia y eficiencia con los recursos disponibles.”
(Jovita Aide morales Medina, Noviembre, 2010)

Para la administración de recursos no hay leyes ni principios universales, es de carácter contingente, es decir, depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas y directrices vigentes, de la filosofía administrativa y sobre todo de la calidad y la cantidad de los recursos humanos disponibles. En la medida que estos elementos cambian, la manera de administrar los recursos humanos de la organización va haciendo los respectivos ajustes.

La administración de recursos humanos funciona como un proceso, consta de subsistemas interdependientes que al aplicarse adecuadamente dan como resultado una eficiente administración y buenos logros en la organización.

Estos subsistemas son:

1. Subsistema de alimentación de recursos humanos, que incluye planeación de RH, investigación de mercado de mano de obra, reclutamiento y selección.
2. Subsistema de aplicación de recursos humanos, que implica análisis y descripción de puestos, inducción, evaluación del desempeño, movimiento de personal.
3. Subsistema de mantenimiento de recursos humanos, que comprende la administración de salarios, planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, registros, controles de personal y relaciones laborales.

4. Subsistema de desarrollo de recursos humanos, que incluye capacitación y planes de desarrollo del personal.
5. Subsistema de control de recursos humanos, que abarca base de datos, sistema de información de recursos humanos y auditoría de recursos humanos.

Estos subsistemas están todos relacionados entre sí, lo que afecte o suceda en uno, tendrá consecuencias en los demás. El caso de la descripción y análisis de puestos, incluida en el subsistema de aplicación, no es la excepción, por lo que la metodología que se siga, la información que se obtenga y el uso que se le dé a los datos, tendrá incidencias en el resto de subsistemas de RRHH. (Jovita Aide morales Medina, Noviembre, 2010)

2.2.2. Competencias Laborales

Actualmente representa un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así hacer negocios en los mercados globales.

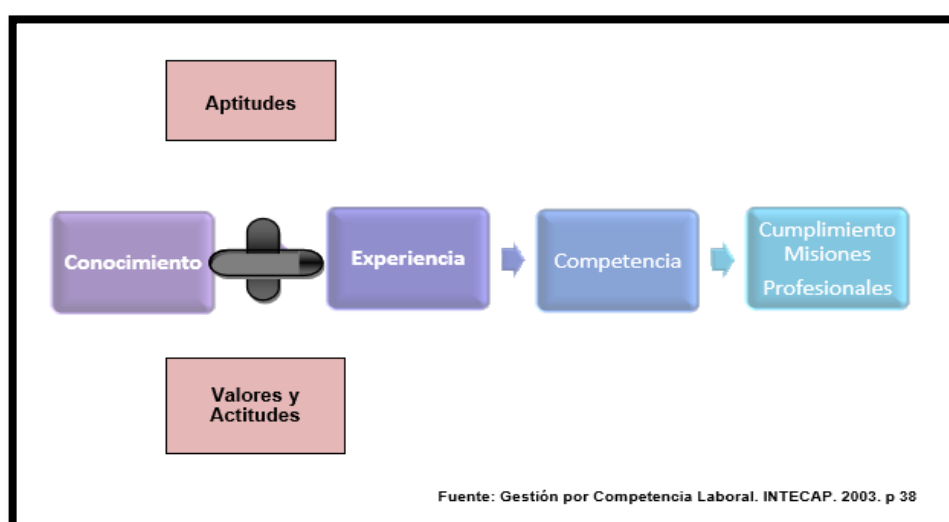
En Recursos Humanos, hablamos comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales podemos diferenciar a las personas. Es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de nuestros superiores en términos de competencia. (Modernización y gestión de calidad del INTECAP, 2003).

En otra definición se describe a la Competencia Laboral como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función

productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”.

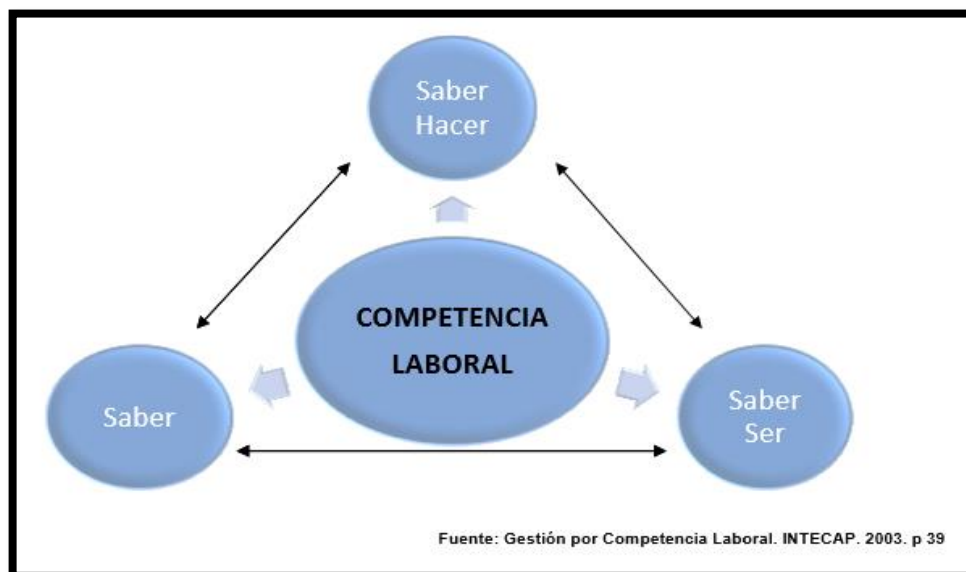
Es conocida también como un “conjunto de actividades, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

GRAFICO N° 01 Gestión por competencia laboral



Se debe destacar en esta última definición tres puntos importantes de las competencias laborales, **el saber** que se determina a través de la aplicación de los conocimientos, a través de las destrezas y habilidades, y que también incluye el **saber crear e innovar** vinculado con las experiencias; el último punto pero no menos importante es el **saber ser**, los cuales son muy importantes ya que la ausencia de estos no permite el desempeño de las funciones productivas con calidad.

GRAFICO N° 02 ASPECTOS IMPORTANTES DE LAS COMPETENCIAS LABORALES



Para definir con términos sencillos algunos de los conceptos utiliza anteriores, podemos decir que los conocimientos no son más que los datos e información adquirida por vías formales o no y que nos ayudan a entender determinados hechos, las destrezas o habilidades son conductas automatizadas por la prácticas, las capacidades o aptitudes se refieren al potencial innato con que venimos dotados al nacer y nuestras actitudes puedan definirse como manifestaciones conductuales de nuestra disposición hacia algo. (Modernización y gestión de calidad del INTECAP, 2003)

2.2.3. Clasificación de las Competencias

A nivel mundial existen varias formas de entender las competencias laborales. El modelo establecido en Guatemala ha tomado como referencia el modelo de Inglaterra en el cual únicamente se toman tres tipos de competencia, a saber:

- a. **Competencias Básicas:** Las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes

contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse, lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores y códigos éticos y morales.

Capacidades elementales:

- Poder de comunicación
- Pensamiento crítico
- Poder de relacionamiento
- Conocimiento funcional
- Manejo adecuado de la tecnología de información.
- Valores, Código ética y moral.

b. Competencias Genéricas: Las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas, sub-áreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles de complejidad, autonomía y variedad, similares. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar y utilizar distintos recursos: tecnológicos, materiales, humanos, físicos, atender clientes y otras partes.

Capacidades requeridas

- Emprendimiento
- Trabajo en equipo y cooperación
- Capacidad de liderazgo
- Creatividad
- Resolución de problemas
- Planificación del trabajo
- Flexibilidad

c. Competencias Específicas: Son las capacidades laborales de índole específica de un área ocupacional o de competencia determinada, relacionadas con el uso de

tecnologías y metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva.

Capacidades laborales

- Gestión organizacional
- Gestión del Comercio Exterior.
- Mercadeo y ventas
- Economía y Finanzas
- Inteligencia de Mercados.
- Métodos Cuantitativos.
- Estadística para los Negocios.
- Innovación Empresarial.
- Administración de Operaciones.
- Dominio de idiomas
- Formulación de proyectos o planes de negocios.

Los tres tipos de competencia se conjugan para constituir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir las primeras (básicas y transversales) por programas educativos y de capacitación y las siguientes (específicas), además de las formas mencionadas también en el centro de trabajo o en forma autodidacta. (Modernización y gestión de calidad del INTECAP, 2003).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

ANÁLISIS FUNCIONAL: Método mediante el cual se identifica el propósito clave de una sub - área de desempeño, como punto de partida para enunciar y correlacionar sus funciones hasta llegar a especificar las contribuciones individuales; este método facilita la elaboración de normas de competencia laboral.

ÁREA DE DESEMPEÑO: Sector de actividad productiva delimitado por la misma naturaleza de trabajo donde, por tanto, el conjunto de funciones que desarrollan sus trabajadores tienen como propósito común producir bienes o servicios de similar especie. (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral. SENA 2003)

ÁREA OBJETO DE ANÁLISIS: Sub-área de desempeño o campo ocupacional sobre la cual se realiza un estudio para identificar características, propósito clave, funciones, normas de competencia y titulaciones, con participación de trabajadores y empresarios, como base para el desarrollo de procesos de capacitación, reconocimiento de competencias, gestión de personal y modernización empresarial.

ÁREA OCUPACIONAL: Agrupación de funciones laborales relacionadas que, ejecutadas en conjunto, conduce al logro de un objetivo de producción y que requiere un determinado nivel de cualificación para el desempeño laboral.

CAMPO OCUPACIONAL: Conjunto de ocupaciones homogéneas en cuanto a los sistemas, procedimientos y recursos que emplean las personas en el desempeño laboral.

COMPETENCIA: Son los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico.

COMPETENCIA LABORAL: Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas, en diferentes contextos, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral. SENA 2003)

COMPETITIVIDAD: Capacidad de una nación, empresa, institución u organización para participar y permanecer en el mercado con rentabilidad atractiva y, al mismo tiempo, incrementar los niveles de bienestar de sus habitantes, socios o colaboradores.

CONOCIMIENTO: Es el componente cognitivo que sustenta una competencia laboral y que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de teorías, principios y datos de desempeño de la competencia laboral de que se trate. (Ver evidencia de conocimiento).

ELEMENTO DE COMPETENCIA LABORAL: Descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer en el desempeño de una función productiva, expresada mediante los criterios de desempeño, el rango de aplicación, los conocimientos y comprensiones esenciales y las

evidencias requeridas. (Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral. SENA 2003)

EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL: Proceso por medio del cual se recoge de una persona, evidencias de desempeño, de producto y de conocimiento con el fin de determinar si es competente o aún no, para desempeñar una función laboral. (Metodología para Evaluar y Certificar competencias laborales. SENA 2003)

FUNCIÓN LABORAL: Conjunto de actividades laborales, necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de una sub-área objeto de análisis.

OCUPACIÓN: Conjunto de puestos de trabajo, con funciones productivas afines, cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que requiere el sistema productivo.

PERFIL OCUPACIONAL: Descripción de las tareas, medios de trabajo y productos relativos a una ocupación. Descripción de los conocimientos, características intelectuales, actitudes y habilidades necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo o cargo.

PRODUCTIVIDAD: Rendimiento de una unidad de trabajo (empresa, departamento, trabajador, hora de trabajo), como medida de la elaboración de bienes o la prestación de servicios.

PENSAMIENTO CRÍTICO: en estas encontramos la evaluación, el análisis, resolución de problemas y toma de decisiones, competencias claves que el administrador de empresas debe manejar ya que a lo largo de su vida profesional se va a encontrar con situaciones que requieren de resultados óptimos y eficaces.

PODER DE COMUNICACION: esta es la que permite desarrollar habilidades verbales, de lectura, de expresión escrita, esenciales para el administrador de empresas ya que le permite transmitir, interpretar y comunicar de forma clara y objetiva (comunicación asertiva), situaciones que se puedan presentar.

PODER DE RELACIONAMIENTO: son las que desarrollan la interacción del profesional con su entorno (legal, cultural, trabajo en equipo, relaciones interpersonales) laboral.

CONOCIMIENTO FUNCIONAL: estas hacen relación a rol que vaya a asumir dentro de la organización, dependiendo de las funciones o tareas inherentes a su cargo.

EMPRENDIMIENTO: Es una actitud mental innovadora que permite liderar proyectos de mejoramiento de sistemas laborales dentro de las organizaciones.

TRABAJO EN EQUIPO: Planear las actividades de acuerdo a objetivos.

GESTIÓN DE RECURSOS: Administrar los escasos insumos para los requerimientos de la producción.

COMPRENSIÓN SISTÉMICA: Manejar la correlación entre los procesos que hay dentro de la organización para mantener la eficiencia y eficacia de los mismos.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Dar soluciones a las situaciones donde se presenten inconformidades de manera oportuna y eficaz que cumplan con los objetivos dispuestos por la organización teniendo en cuenta los recursos disponibles.

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO: Distribución de funciones y asignación de recursos para la obtención de los objetivos de la organización.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. TIPO DE ESTUDIO

De acuerdo a los propósitos de la investigación el presente estudio se tipifica como Básica o Sustantiva, (Sánchez y Reyes, 1998:13), puesto que está orientada a recoger información de la realidad objeto de estudio para enriquecer el conocimiento científico. De igual forma, la investigación que se presenta tiene como finalidad el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada.

3.2. DISEÑO DEL ESTUDIO

En el estudio se utilizó un diseño **no experimental**, de carácter **Descriptivo simple**, (Hernández y Otros, 1998:187), con el fin de determinar las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, teniendo en cuenta la formación académica recibida en el transcurso de su carrera y las necesidades de los sectores económicos de la ciudad.

El carácter descriptivo de la investigación se refleja en la caracterización de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, así como en la identificación de sus principales actitudes, saberes, conocimientos y la interrelación de los mismos con el campo laboral.

El diseño utilizado se puede esquematizar de la siguiente forma:

M  O1

Donde :

M = Muestra

O1 = Observacion de la muestra

-Descriptivo:

Porque pondrá de manifiesto las características actuales que presenta un fenómeno determinado.

Este diseño permitió recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones, el mismo que implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.**3.3.1. Población.**

La población estuvo conformada por estudiantes egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) - 2017. Asimismo, para efectos del presente estudio se consideró al total de los estudiantes que egresaron de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales que en número son 61.

3.3.2. Muestra.

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

En este sentido para esta investigación representada se aplicó el **muestreo Censal**, para lo cual se consideró a los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en número de 61 egresados.

Cuadro N° 01

Población y muestra

	Egresados
Población	61
Muestra	61

Fuente: Elaboración Propia.

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.4.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo para la recolección de la información, se han desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de la variable única. Así tenemos: La encuesta, entrevistas, análisis de documentos y observación directa.

- **ENCUESTA:** Es una técnica de recolección de información que se fundamenta en un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.
- **INSTRUMENTOS:** Se utilizaron cuestionarios validados y codificados los cuales nos permitió recoger la información y medir la variable única, a través de las dimensiones estudiadas.

3.5. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

De acuerdo con el tipo de dato recogido y que esta sea útil para responder las preguntas de investigación, alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos.

CUADRO N° 02***Técnicas e instrumentos de recojo de datos***

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN
Encuesta	Cuestionario	Con la finalidad de establecer las características del fenómeno en estudio (competencias laborales)

Fuente: Elaboración Propia.

3.5.1. Técnicas de Análisis de Datos.

Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico *Excel* particularmente para el vaciado de datos y establecer algunas frecuencias y porcentajes.

Todo este cálculo se realizó utilizando el programa SPSS v. 26 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, Versión 26).

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación obtenidos en base a la técnica de recolección de datos: Encuesta de 35 preguntas para la Variable única (14 ítems para la dimensión Competencias Básicas, 08 ítems para la dimensión Competencias genéricas y 13 ítems para la dimensión competencias específicas) aplicada a una muestra de 61 egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Los datos son procesados en el programa SPSS V.26

4.1. VALIDACION DE INSTRUMENTOS

4.1.1. VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA LA VARIABLE UNICA COMPETENCIA LABORAL

Cuadro N° 3

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.950	35

Fuente: Elaboración propia

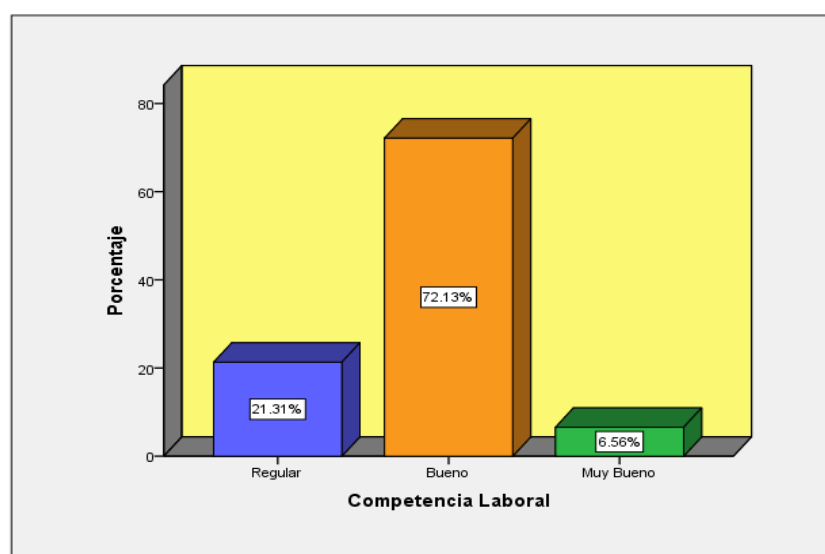
4.2. VARIABLE ÚNICA COMPETENCIA LABORAL

De la encuesta aplicada a los egresados se pudo determinar las competencias laborales de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017.

Cuadro N° 04**Competencia laboral**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	13	21.31	21.31	21.31
Bueno	44	72.13	72.13	93.44
Muy Bueno	4	6.56	6.56	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 03**Competencia laboral**

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 04 y el gráfico N° 03 representan los resultados obtenidos para la Variable Única (Competencia Laboral), dichos resultados se derivan del análisis realizado a las dimensiones como son las Competencias Básicas, Competencia Genéricas y competencias específicas, de acuerdo al análisis del cuadro N° 27 y gráfico N° 27, podemos mencionar que el 21.31% opina que las competencias básicas son regulares, para un 72.73% de egresados la Competencia laboral es buena y para un 6.56% la competencia laboral es muy buena.

Interpretación:

De acuerdo al cuadro N° 04 y al grafico N°03 se puede interpretar que el 72.73 % de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales poseen competencias laborales, enmarcadas en las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Capacidades que fomentan la actitud positiva para el aprendizaje y el desarrollo que las personas aportan a la organización, “sus competencias”, para que la organización permanezca en un proceso de mejora continua, maximizando la potencialidad del personal.

4.3. COMPETENCIAS BÁSICAS

4.3.1. Análisis de la Dimensión 01 - Competencias Básicas

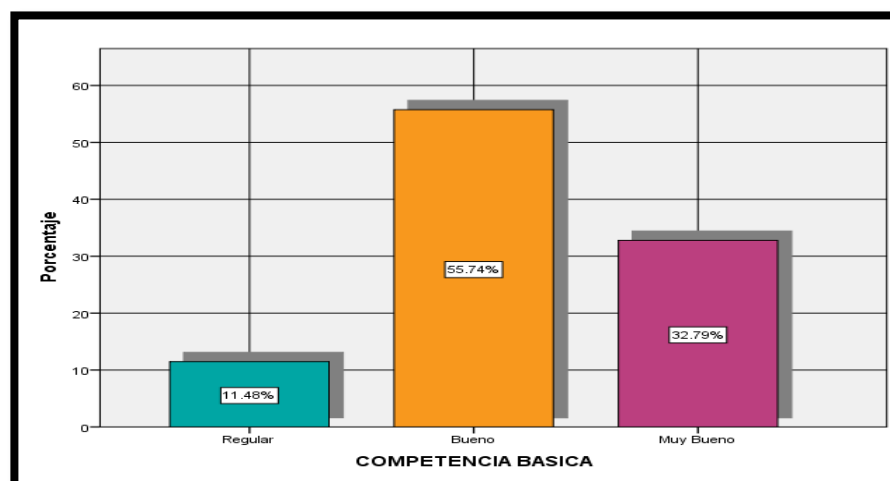
Competencias básicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

Cuadro N° 05
Competencias Básicas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	11.46	11.46
Bueno	34	55.74	67.20
Muy Bueno	20	32.79	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 04
Competencias Básicas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis: El cuadro N° 05 y el gráfico N° 04 nos muestra resultados de las competencias básicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, dichas competencias básicas se agrupan en el poder de comunicación de los egresados, en el pensamiento crítico, en el poder de relacionamiento, en el conocimiento funcional, de la misma forma en los valores éticos y morales. Del análisis de los datos obtenidos en el cuadro y el gráfico corresponden a través de las encuestas realizadas por lo que podemos interpretar lo siguiente: que un 11.48% de los egresados desarrollan una competencia básica regular, mientras que un 55.74% de egresados manifestaron poseer una competencia básica buena y un 32.79% de egresados manifestaron desarrollar sus competencias básicas de manera muy buena.

Interpretación:

Del análisis desarrollado en el cuadro N° 05 y gráfico N° 04 se puede deducir que el 55.74 % de los egresados poseen competencias básicas que les atribuyen capacidades elementales en el aspecto laboral como son: Poder de comunicación, Pensamiento crítico, Poder de relacionamiento, Conocimiento funcional, Manejo adecuado de la tecnología de información, Valores, Código ética y moral. Capacidades que les permiten a los egresados desenvolverse en contextos competitivos.

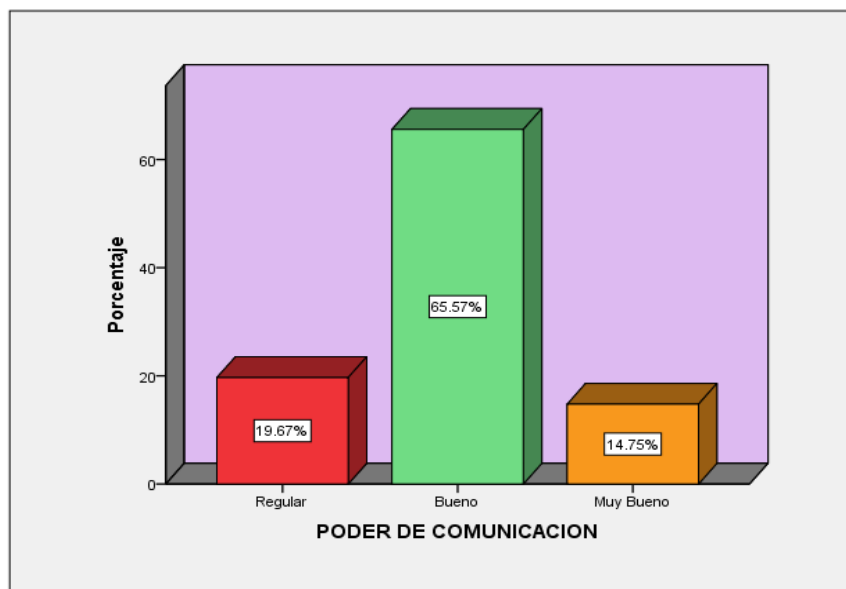
4.3.2. Competencia Básica - Poder de la Comunicación

Cuadro N° 06
Poder de Comunicación

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	12	19.67	19.67
Bueno	40	65.57	85.24
Muy Bueno	9	14.75	100.0
Total	61	100.0	

Elaboración Propia

Grafico N° 05
Poder de Comunicación



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 06 y el grafico N° 05 muestra que el 19.67% de los egresados manifestaron que su poder de comunicación es regular. Mientras que el 65.57% indicaron que su poder de comunicación es buena y el 14.75% determinaron su poder de comunicación es muy buena.

Interpretación:

19.67% de los egresados para comprender los textos leídos aplican estrategias de cuestionamiento propio, recuentan, escriben, resumen, predicen y verifican con un mapa conceptual optimizando su capacidad de respuesta. Por otro lado el 65.57% de los egresados comprenden lo que han leído y sintetizan la información. Finalmente 14.75% demuestran la comprensión del material leído a través de la formación de opiniones e intercambio de experiencias personales.

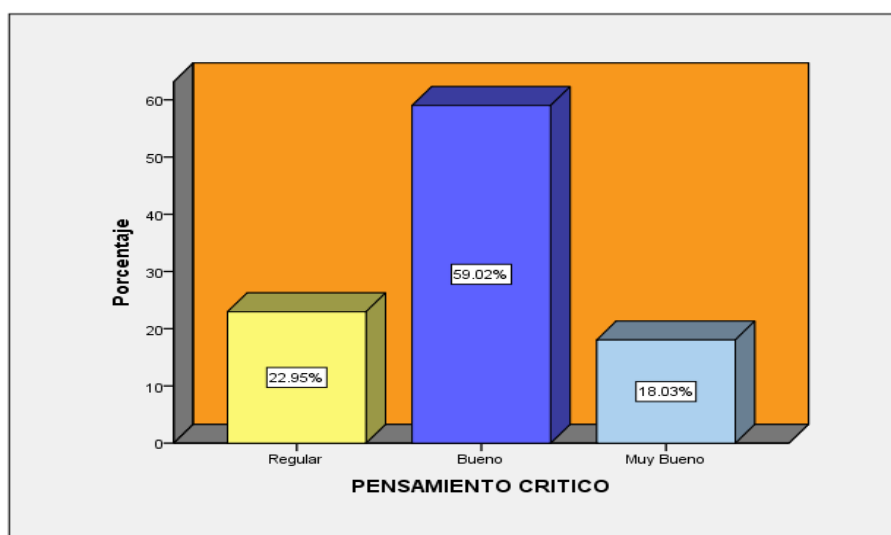
4.3.3. Competencia Básica - Pensamiento Crítico

Cuadro N° 07
Pensamiento Crítico

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	14	22.95	22.95
Bueno	36	59.02	81.97
Muy Bueno	11	18.03	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N° 06
Pensamiento Crítico



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 07 y el gráfico N° 06 nos muestra el 22.95% de los egresados manifestaron poseer un pensamiento crítico regular. Mientras que el 59.02% de los egresados manifestaron poseer un pensamiento crítico bueno y el 18.03% de los egresados manifestaron poseer un pensamiento crítico muy bueno.

Interpretación:

El 22.95% de los egresados demuestran tener la habilidad para identificar las probables consecuencias frente a las decisiones adoptadas y elegir el mejor camino de acción. Mientras que el 59.02% de los egresados evalúan y practican un pensamiento orientado a sus objetivos y toman acción en

situaciones para las cuales no existen soluciones rutinarias. Finalmente el 18.03 % de los egresados entienden las situaciones problemáticas y su transformación paso a paso basada en la planificación y el razonamiento.

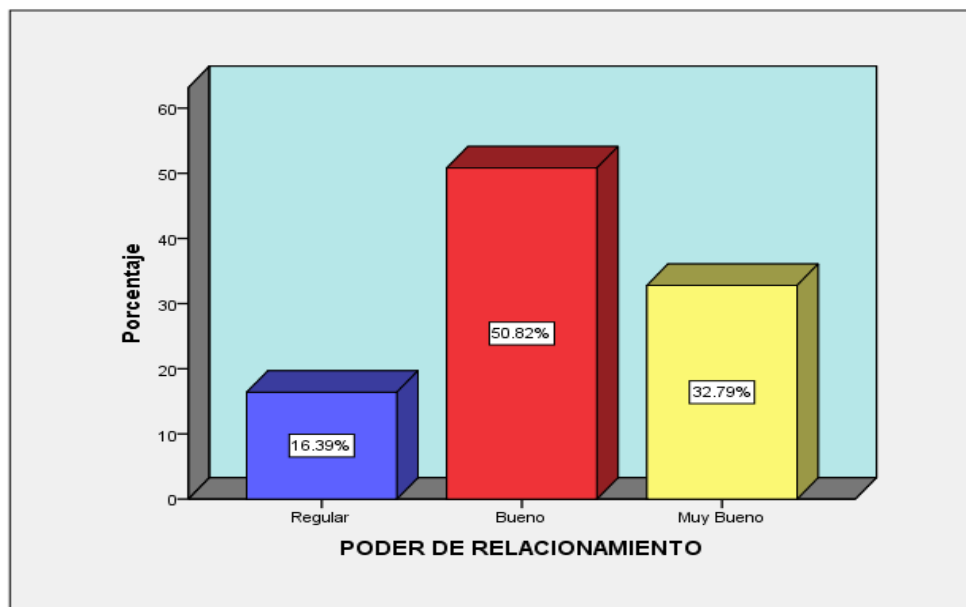
4.3.4. Competencia Básica - Poder de Relacionamiento

Cuadro N° 08
Poder de Relacionamiento

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	10	16.39	16.39
Bueno	31	50.82	67.21
Muy Bueno	20	32.79	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafico N° 07
Poder de Relacionamiento



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 08 y el gráfico N° 07 nos muestra el 16.39% de los egresados manifestaron poseer un poder de relacionamiento regular. Mientras que el 50.82% de los egresados manifestaron poseer un poder de relacionamiento bueno y el 32.79 % de los egresados manifestaron poseer un poder de relacionamiento muy bueno.

Interpretación:

El 16.39 % de los egresados comprenden todas las actividades de administración adquiridas a lo largo de su experiencia laboral respecto a dirigir una organización, incluyendo el control, liderazgo, organización y planificación. Mientras que el 50.82% de los egresados demuestran confiabilidad y profesionalismo al tratar con clientes, compañeros y miembros del equipo. Finalmente el 32.79 % de los egresados poseen la habilidad de relacionarse con el entorno de mercado frente a las variables culturales, demográficas y sociales en relación a los cambios que generan nuevas necesidades y formas de vida.

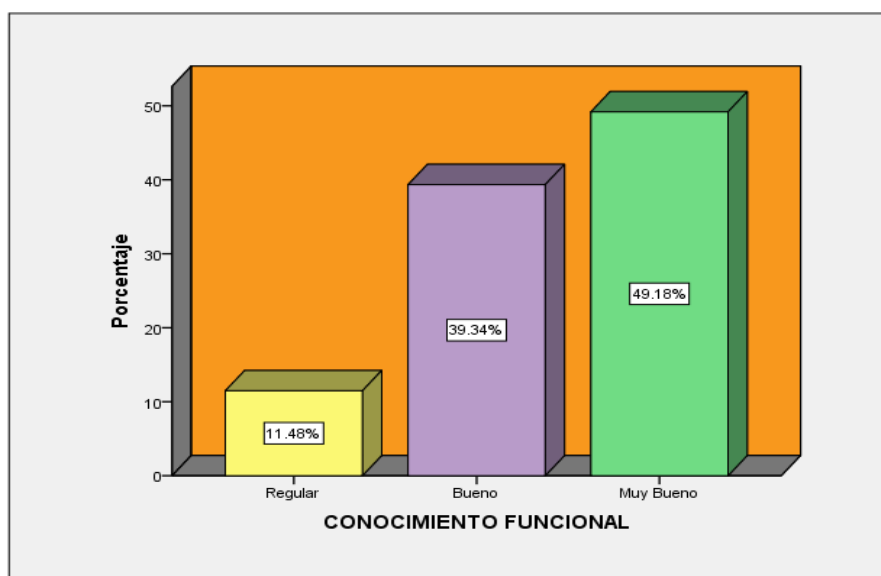
4.3.5. Competencia Básica - Conocimiento Funcional

Cuadro N° 09
Conocimiento Funcional

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	11.48	11.48
Bueno	24	39.34	50.82
Muy Bueno	30	49.18	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 08
Conocimiento Funcional



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 09 y el gráfico N° 08 nos muestra el 11.48% de los egresados manifestaron poseer un conocimiento funcional regular. Mientras que el 39.34% de los egresados manifestaron poseer un conocimiento funcional bueno y el 49.18% de los egresados manifestaron poseer un conocimiento funcional muy bueno.

Interpretación:

El 11.48% de los egresados no aplican adecuadamente los sistemas de procesamientos de datos. Sin embargo el 39.34% de los egresados manifestaron aplicar adecuadamente los sistemas de procesamientos de datos. Finalmente el 49.18% de los egresados conocen y se desarrollan eficientemente en relación al rol que asumirán dentro de la organización, dependiendo de las funciones o tareas inherentes a su cargo.

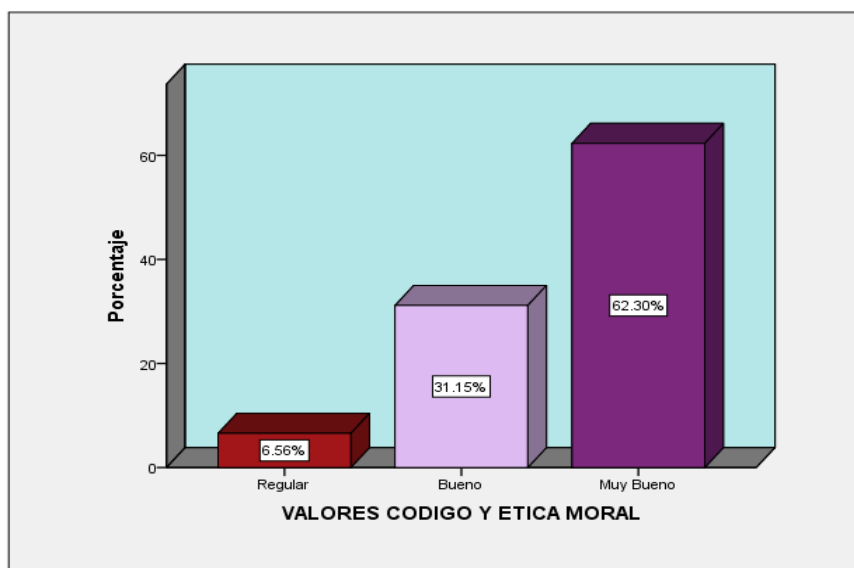
4.3.6. Competencia Básica - Valores de código y ética moral.

Cuadro N° 10***Valores Código y Ética moral***

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	4	6.56	6.56
Bueno	19	31.15	37.71
Muy Bueno	38	62.30	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 09
Valores Código y Ética moral



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 10 y el gráfico N° 09 nos muestra el 6.56 % de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, manifestaron poseer valores de código y ética moral regular. Mientras que el 31.15 % de los egresados manifestaron poseer valores de código y ética moral bueno y el 62.30% de los egresados manifestaron poseer valores de código y ética moral muy bueno.

Interpretación:

El 6.56 % de los egresados responden de manera coherente a situaciones que requieren honestidad y franqueza. Sin embargo el 31.15 % de los egresados demuestran confiabilidad y profesionalismo al tratar con clientes, compañeros y miembros del equipo. Finalmente el 60.30% de los egresados consideran tener la claridad sobre los valores más importantes cimentadas en sus vidas.

4.4. COMPETENCIAS GENERICAS

4.4.1. Análisis de la Dimensión 02 - Competencias Genéricas

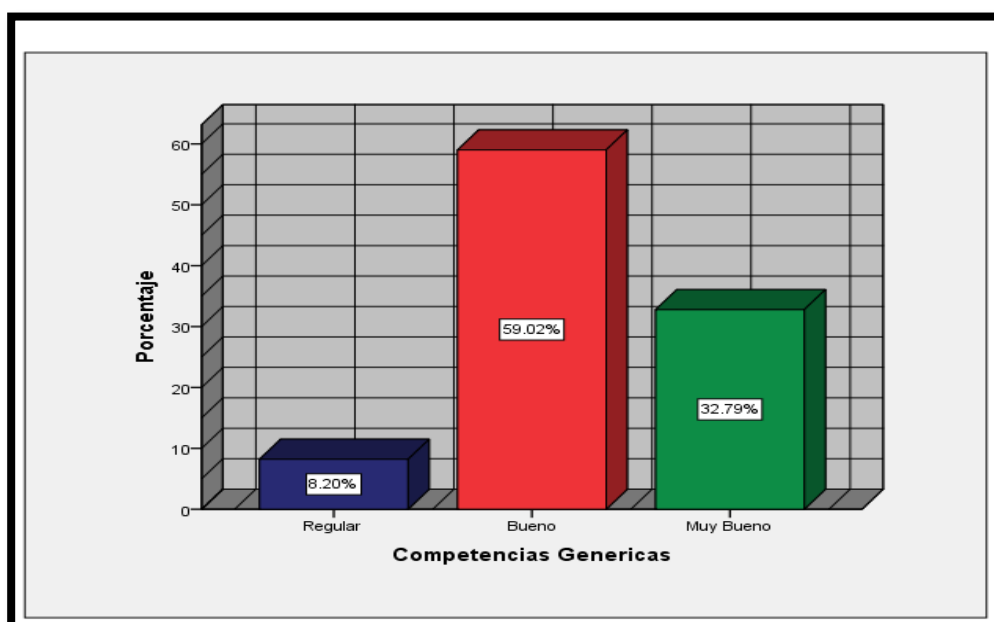
Determinación de las competencias genéricas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

Cuadro N° 11
Competencias Genéricas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	8.20	8.20	8.20
Bueno	36	59.02	59.02	67.22
Muy Bueno	20	32.79	32.79	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 10
Competencias Genéricas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26).

Análisis:

El cuadro N° 11 y el gráfico N° 10 nos muestra resultados de las Competencias Genéricas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, dichas competencias Genéricas se agrupan en el emprendimiento del egresado, en los trabajos en equipo que realiza, en la capacidad de liderazgo, en su creatividad laboral, en la resolución de problemas, en la planificación de trabajo que realiza y en la flexibilidad de adaptación. Del análisis de los datos obtenidos en el cuadro y el gráfico corresponden a través de las encuestas realizadas por lo que podemos interpretar lo siguiente: que un 8.20% de los egresados poseen una competencia genérica regular, mientras que para un 59.02% de egresados mantienen una competencia genérica muy buena y un 32.79% de egresados manifestaron desarrollar sus competencias genéricas de manera muy buena.

Interpretación:

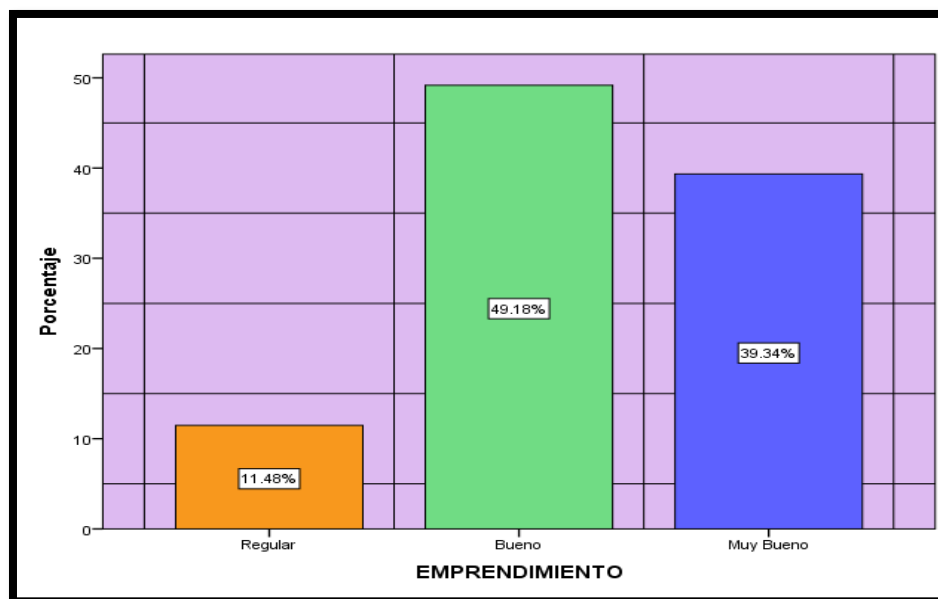
De acuerdo al cuadro N° 11 y gráfico N° 10 obtenidos se puede apreciar que un 59.02 % de los egresados poseen competencias genéricas como: Emprendimiento, Trabajo en equipo y cooperación, Capacidad de liderazgo, Creatividad, Resolución de problemas, Planificación del trabajo y Flexibilidad. Capacidades orientadas a desarrollar las funciones administrativas en las diferentes áreas para desarrollar las actividades con eficiencia para el logro de los objetivos.

4.4.2. Competencia Genérica - Emprendimiento**Cuadro N° 12*****Competencias Genéricas – Emprendimiento***

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	11.48	11.48
Bueno	30	49.18	60.66
Muy Bueno	24	39.34	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia.

Grafico N° 11
Competencias Genéricas de Emprendimiento



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 12 y el grafico N° 11 nos muestra que el 11.48% de los egresados manifestaron poseer un emprendimiento regular. Mientras que el 49.18 % de los egresados manifestaron poseer un emprendimiento bueno y el 39.34% de los egresados manifestaron poseer un emprendimiento muy bueno.

Interpretación:

El 11.48% de los egresados manifestaron no tener una idea clara de negocios. Sin embargo el 49.18 % de los egresados demostraron tener la iniciativa para formar un negocio. Finalmente el 39.34 % de los egresados han desarrollado proyectos de negocios dentro de alguna materia o módulo durante su formación académica.

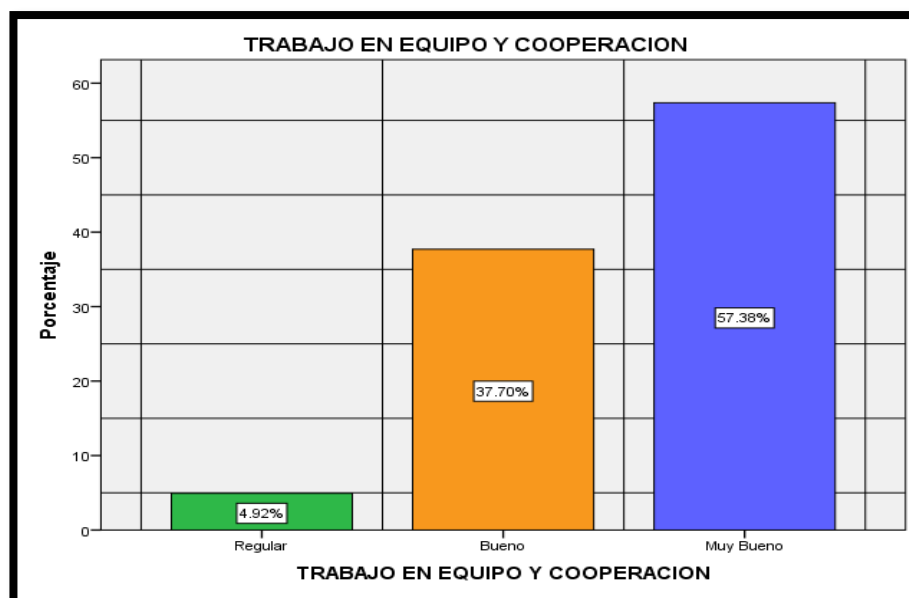
4.4.3. Competencia Genérica - Trabajo en Equipo y Cooperación

Cuadro N° 13
Trabajo en Equipo y Cooperación

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	3	4.92	4.92
Bueno	23	37.70	42.62
Muy Bueno	35	57.38	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Gráfico N° 12
Trabajo en Equipo y Cooperación



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 13 y el gráfico N° 12 nos muestra que el 4,92 % de los egresados manifestaron trabajar y cooperar en equipo de manera regular. Mientras que el 37,70 % de los egresados manifestaron trabajar y cooperar en equipo de manera buena y el 57.38 % de los egresados manifestaron trabajar y cooperar en equipo de manera muy bueno.

Interpretación:

El 4,92 % de los egresados presentan dificultades para adaptarse a la dinámica de un equipo de trabajo definido. Sin embargo el 37.70 % de los egresados entienden la dinámica de un equipo de trabajo efectivo para conseguir los más altos niveles de desempeño. Finalmente el 57.38 % de los egresados poseen habilidades para trabajar como parte de un grupo unido y competente para el logro de los objetivos trazados.

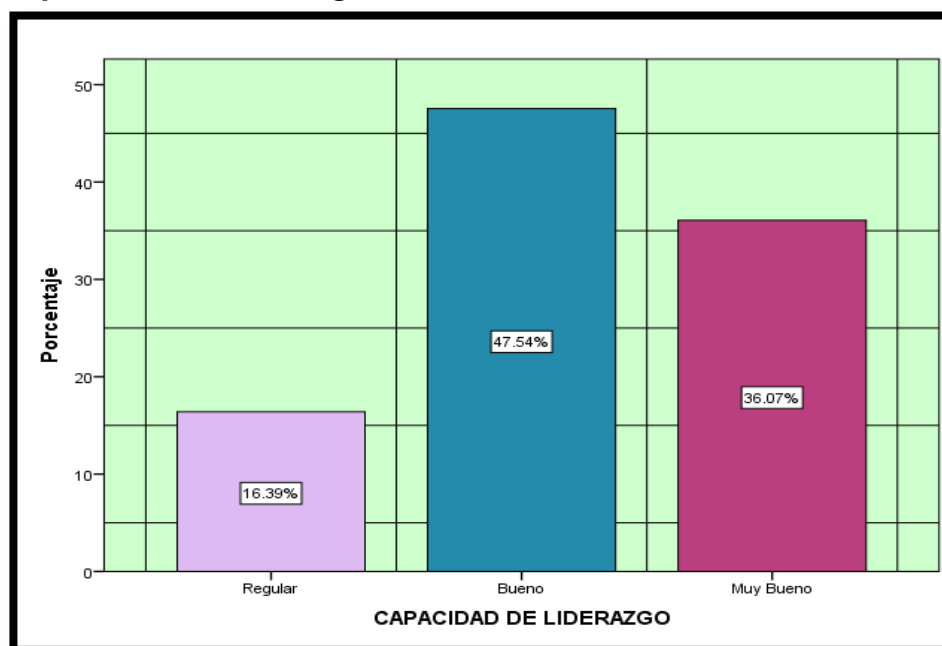
4.4.4. Competencia Genérica - Capacidad de Liderazgo

Cuadro N° 14
Capacidad de Liderazgo

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	10	16.39	16.39
Bueno	29	47.54	63.93
Muy Bueno	22	36.07	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 13
Capacidad de Liderazgo



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 14 y el gráfico N° 13 nos muestra que el 16.39 % de los egresados poseen regular capacidad de liderazgo. Mientras que el 47.54% de los egresados poseen buena capacidad de liderazgo y el 36.07% de los egresados poseen muy buena capacidad de liderazgo.

Interpretación:

El 16.39% de los egresados carecen del potencial de persuadir dentro de la organización. Sin embargo el 47.54 % de los egresados crean un entorno abierto que anime a las personas a trabajar conjuntamente para resolver problemas y mejorar prácticas y servicios. Finalmente el 36.07 % de los egresados poseen la habilidad de comunicarse asertivamente con el equipo de trabajo para un adecuado desempeño de funciones

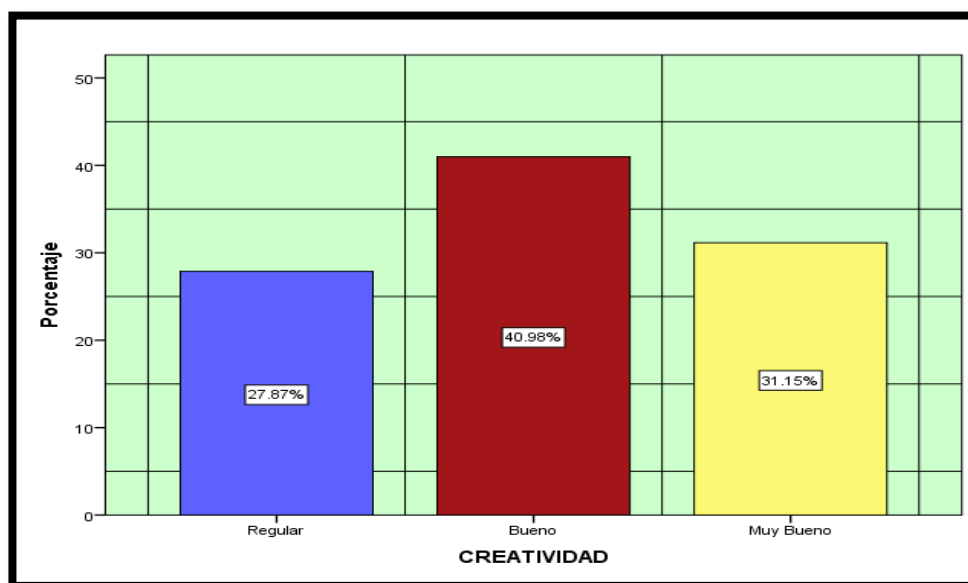
4.4.5. Competencia Genérica - Creatividad

Cuadro N° 15
Competencia Creatividad

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	17	27.87	27.87
Bueno	25	40.98	68.85
Muy Bueno	19	31.15	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 14
Competencia Genérica de Creatividad



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 15 y el grafico N° 14 nos muestra que el 27.87% de los egresados manifestaron tener regular creatividad. Mientras que el 40.98% manifestaron tener buena creatividad y el 31.15% de los egresados manifestaron tener creatividad muy buena.

Interpretación:

El 27.87% de los egresados presentan deficiencia en la adaptación y mejora de las ideas de su entorno laboral. Sin embargo el 40.98 % de los egresados demuestran capacidad de adaptación, innovando y mejorando las ideas de su entorno laboral. Finalmente el 31.15% de los egresados poseen la habilidad de crear y elaborar ideas propias frente a las diversas situaciones que se presentan en beneficio de la organización.

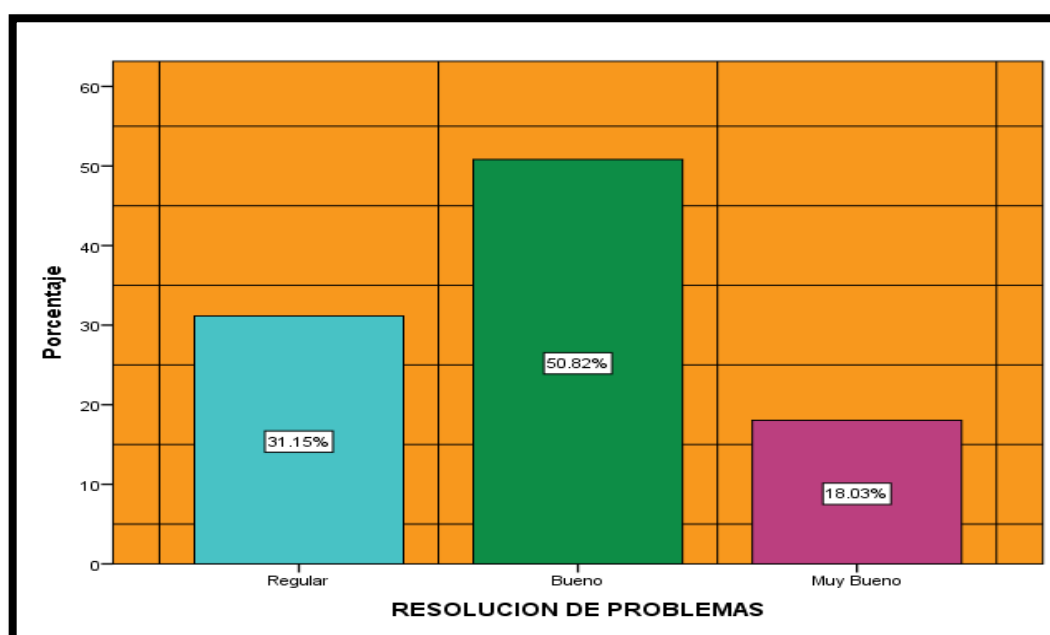
4.4.6. Competencia Genérica de Resolución de problemas

Cuadro N° 16
Resolución de Problemas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	19	31.15	31.15
Bueno	31	50.82	81.97
Muy Bueno	11	18.03	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 15
Resolución de Problemas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 16 y el grafico N° 15 nos muestra que el 31.15% de los egresados manifestaron tener regular capacidad para resolver problemas. Mientras que el 50.82% manifestaron tener buena capacidad para resolver problemas y el 18.03% de los egresados manifestaron tener muy buena capacidad para resolver problemas.

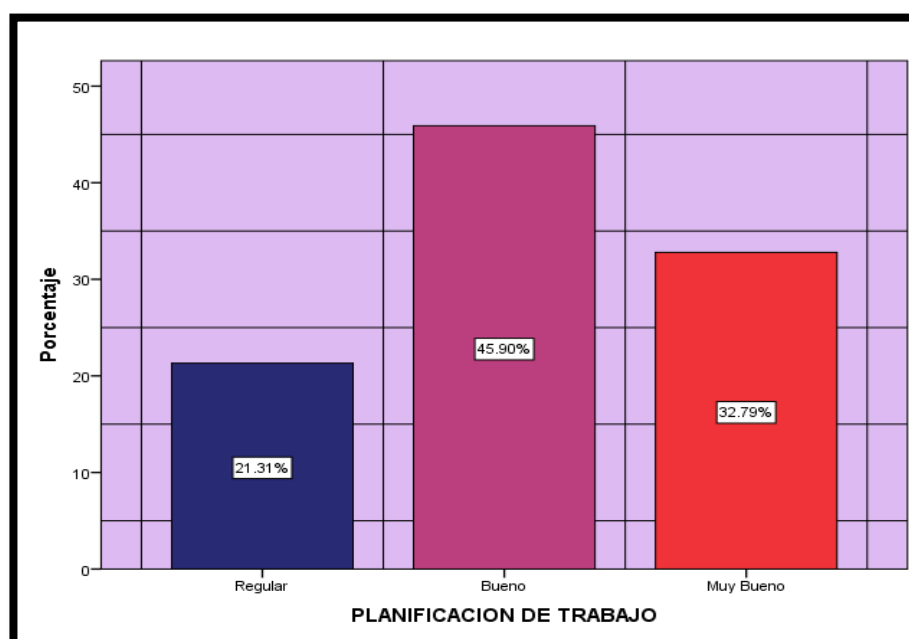
Interpretación:

El 31.15% de los egresados presentan limitaciones para tomar acciones en situaciones complejas. Sin embargo el 50.82 % de los egresados practican un pensamiento orientado a objetivos dirigidos y toma acción en situaciones para las cuales no existen soluciones rutinarias. Por otro lado el 18.03 % de los egresados poseen una capacidad proactiva para buscar soluciones.

4.4.7. Competencia Genérica - Planificación del Trabajo**Cuadro N° 17****Planificación del Trabajo**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	13	21.31	21.31
Bueno	28	45.90	67.21
Muy Bueno	20	32.79	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 16**Planificación del Trabajo**

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Interpretación:

El cuadro N° 17 y el grafico N° 16 nos muestra que el 21.31% de los egresados manifestaron planificar sus trabajos regularmente. Mientras que el 45.90% manifestaron tener una planificación de trabajo buena y el 32.79 % de los egresados manifestaron tener muy buena capacidad de planificación de trabajo.

Análisis:

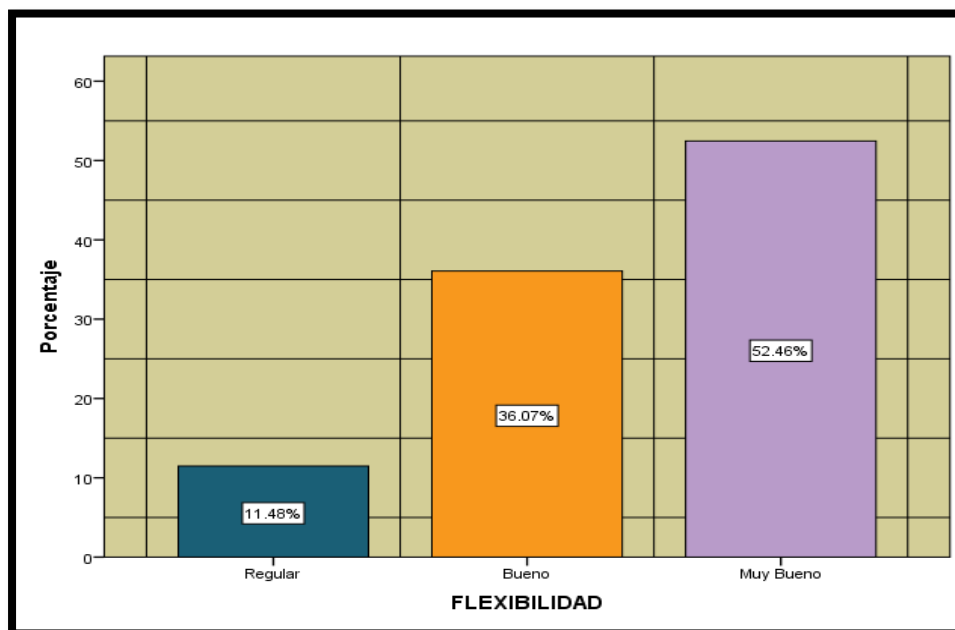
El 21.31% de los egresados presentan deficiencias para establecer pasos y parámetros para iniciar un proyecto. Sin embargo el 45.90% de los egresados desarrollan estrategias para establecer los objetivos, involucrando a toda la organización. Finalmente el 32.79 % de los egresados tienen establecido correctamente los objetivos, misión y visión.

4.4.8. Competencia Genérica - Flexibilidad**Cuadro N° 18*****Competencia de flexibilidad***

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	11.48	11.48
Bueno	22	36.07	47.55
Muy Bueno	32	52.46	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 17
Competencia de flexibilidad



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 18 y el grafico N° 17 nos muestra que el 11.48 % de los egresados manifestaron tener flexibilidad regular. Mientras que el 36.07% manifestaron tener una flexibilidad buena y el 52.46 % de los egresados manifestaron tener flexibilidad muy buena.

Interpretación:

El 52.46 % de los egresados poseen la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias suscitadas en el entorno laboral, a partir de una actitud estratégica, un sistema productivo, una estructura organizativa y una fuerza de trabajo, lo que le confiere la agilidad y dinamicidad necesaria para desarrollar capacidades estratégicas, mediante un proceso de aprendizaje organizacional, que permitan a la organización hacer frente y controlar tales fluctuaciones.

4.5. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

4.5.1. Análisis de la Dimensión 03 - Competencias Específicas

Competencias específicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

Cuadro N° 19

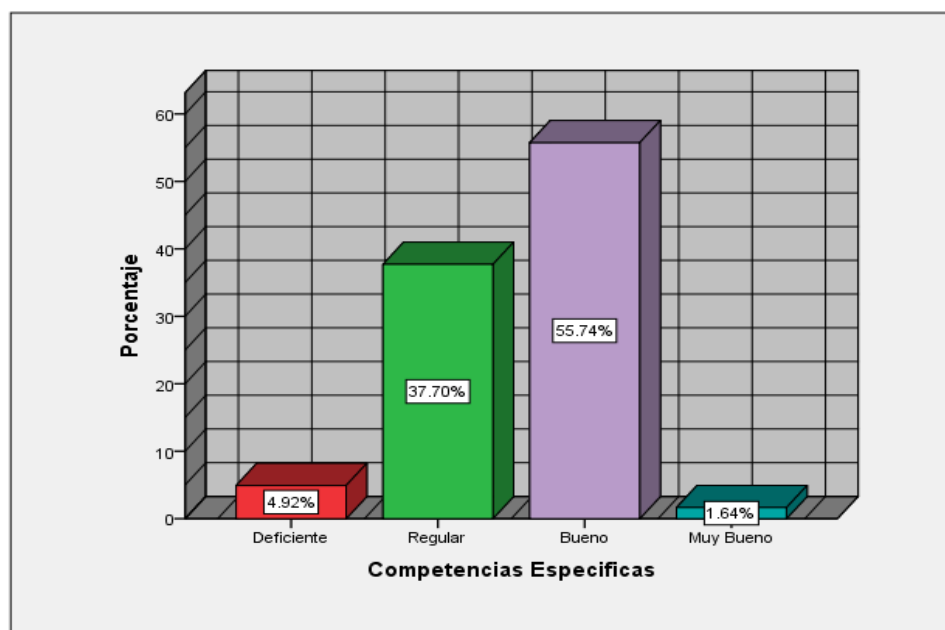
Competencias Específicas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	4.92	4.92	4.92
Regular	23	37.70	37.70	42.62
Bueno	34	55.74	55.74	93.44
Muy Bueno	1	1.64	1.64	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 18

Competencia Específica



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 19 y el gráfico N° 18 nos muestra resultados de las competencias específicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, dichas competencias específicas se agrupan en gestión Organizacional, Gestión del Comercio exterior, mercado de ventas, economía y finanzas, inteligencia del mercado, los métodos cuantitativos estadística para los negocios, innovación empresarial, Administración de Operaciones, dominio de idiomas, Formulación de proyectos y planes de negocios. Del análisis de los datos obtenidos en el cuadro y el gráfico corresponden a través de las encuestas realizadas podemos interpretar lo siguiente que un 4.92% la competencia específica es deficiente, mientras que para un 37.07% la competencia específica es regular, para un 55.74% es buena. Y para un 1.64% es muy buena la competencia específica.

Interpretación:

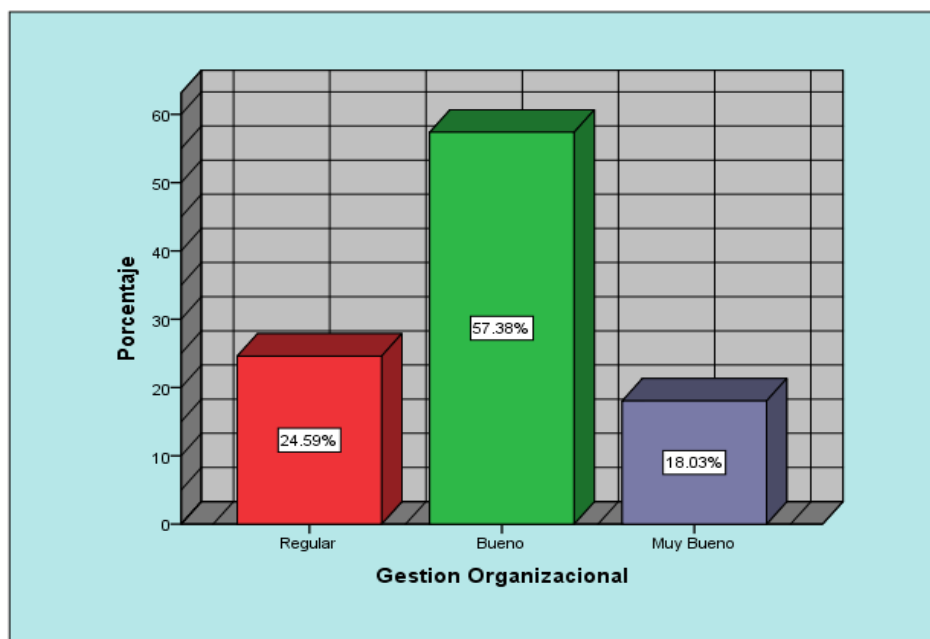
De acuerdo a la tabla N° 19 y al gráfico N°18 se puede interpretar que el 55.74% de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales poseen competencias específicas como son: Gestión organizacional, Gestión del Comercio Exterior, Mercadeo y ventas, Economía y Finanzas, Inteligencia de Mercados, Métodos Cuantitativos, Estadística para los Negocios, Innovación Empresarial, Administración de Operaciones, Dominio de idiomas, Formulación de proyectos o planes de negocios. Capacidades que permiten desarrollar funciones de índole específicas como el uso de tecnologías, metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva.

4.5.2. Competencia Específica - Gestión Organizacional**Cuadro N° 20*****Gestión Organizacional***

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	15	24.59	24.59
Bueno	35	57.38	81.97
Muy Bueno	11	18.03	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 19
Gestión Organizacional



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 20 y el gráfico N° 19 nos muestra que el 24.59 % de los egresados manifestaron tener una capacidad de gestión organizacional regular. Mientras que el 57.38% manifestaron tener una capacidad de gestión organizacional buena. y el 18.03 % de los egresados manifestaron tener una capacidad de gestión organizacional muy buena.

Interpretación:

El 24.59% de los egresados presentan deficiencias en la gestión y carecen de un mejoramiento continuo. Sin embargo el 57.38 % de los egresados tienen conocimientos sobre los lineamientos de la gestión dentro de una organización. Finalmente el 18.03 % de los egresados consiguen eficientemente los recursos financieros, materiales, talento humano y procede adecuadamente en el mejoramiento continuo, aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta el sistema de control organizacional.

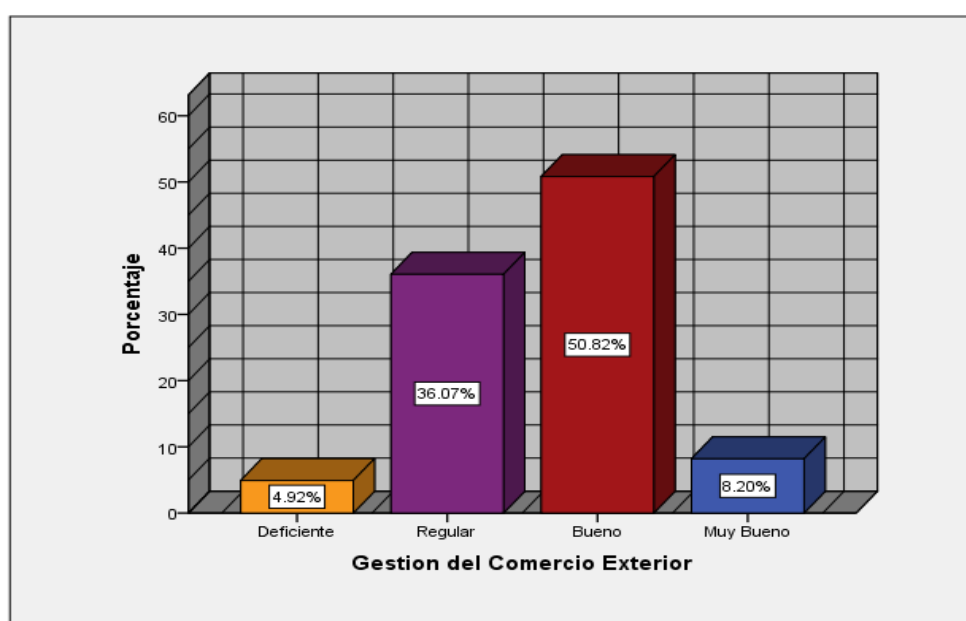
4.5.3. Competencia Específica - Comercio Exterior

Cuadro N° 21
Comercio Exterior

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	4.92	4.92
Regular	22	36.07	40.99
Bueno	31	50.82	91.80
Muy Bueno	5	8.20	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 20
Comercio Exterior



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 21 y el gráfico N° 20 nos muestra que el 4.92% de los egresados manifestaron tener una capacidad de gestión de comercio exterior deficiente. El 36.07 % de los egresados manifestaron tener una capacidad de gestión del comercio Exterior regular.

Mientras que el 50.82% manifestaron tener una capacidad de gestión de comercio exterior bueno y el 8.20 % de los egresados manifestaron tener una capacidad de gestión organizacional muy buena.

Interpretación:

El 4.92% de los egresados demostraron tener una capacidad de comprensión deficiente respecto a la gestión del comercio exterior. El 36.07 % de los egresados manifestaron tener una capacidad de comprensión regular sobre la gestión del comercio exterior. Sin embargo el 50.82 % de los egresados tienen la capacidad de comprensión buena respecto a la Gestión del comercio exterior desde una perspectiva técnica y práctica. Finalmente el 8.20% de los egresados demostraron una comprensión muy buena de la Gestión del comercio exterior desde una perspectiva técnica y práctica.

4.5.4. Competencia Específica de Mercadeo y Ventas

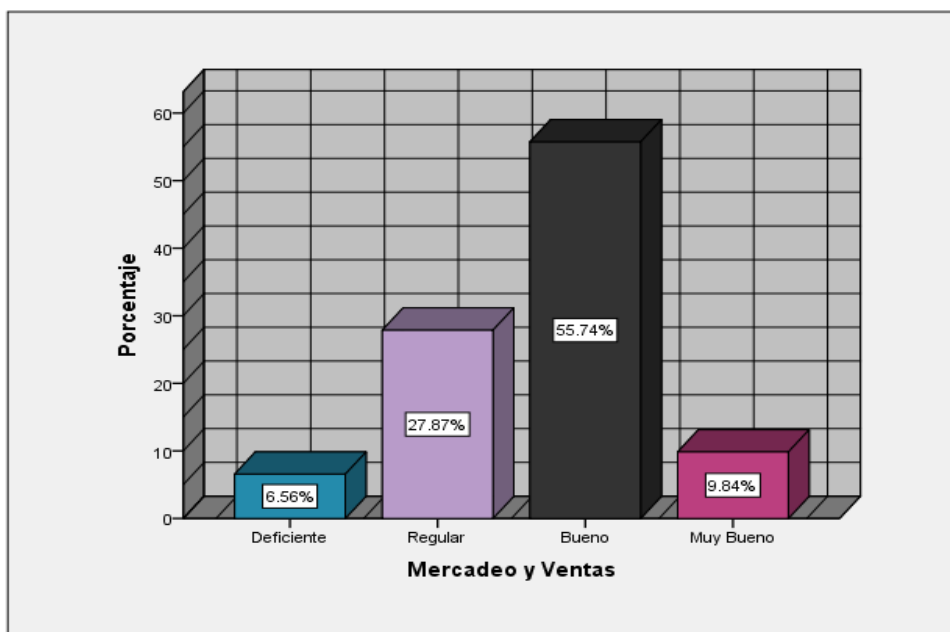
Cuadro N° 22
Mercadeo y Ventas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	6.56	6.56
Regular	17	27.87	34.43
Bueno	34	55.74	90.16
Muy Bueno	6	9.84	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 21

Mercadeo y Ventas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 22 y el gráfico N° 21 nos muestra que el 6.56% de los egresados mantienen un deficiente conocimiento respecto al mercadeo y ventas. El 27.87% de los egresados demostraron una capacidad regular de mercadeo y ventas. Mientras que el 55.74% manifestaron tener conocimiento bueno respecto al mercadeo y ventas de bienes y servicios y el 9.84% de los egresados demostraron tener conocimiento muy bueno con respecto al mercadeo y ventas.

Interpretación:

El 6.56% de los egresados demostraron deficiencias en la identificación de necesidades de los consumidores, en la determinación de mercados y diseño de productos y servicios. El 27.87% de los egresados manifestaron identificar necesidades de los consumidores, determinar mercados, diseñar productos y servicios de manera regular. Sin embargo el 55.74% de los egresados demostraron de manera buena, identificar necesidades de los consumidores, determinar mercados, diseñar productos y servicios. Finalmente el 9.84% de los egresados poseen una capacidad muy buena en la identificación de

necesidades de los consumidores, determinar mercados, diseñar productos y servicios mediante una relación sostenible y duradera.

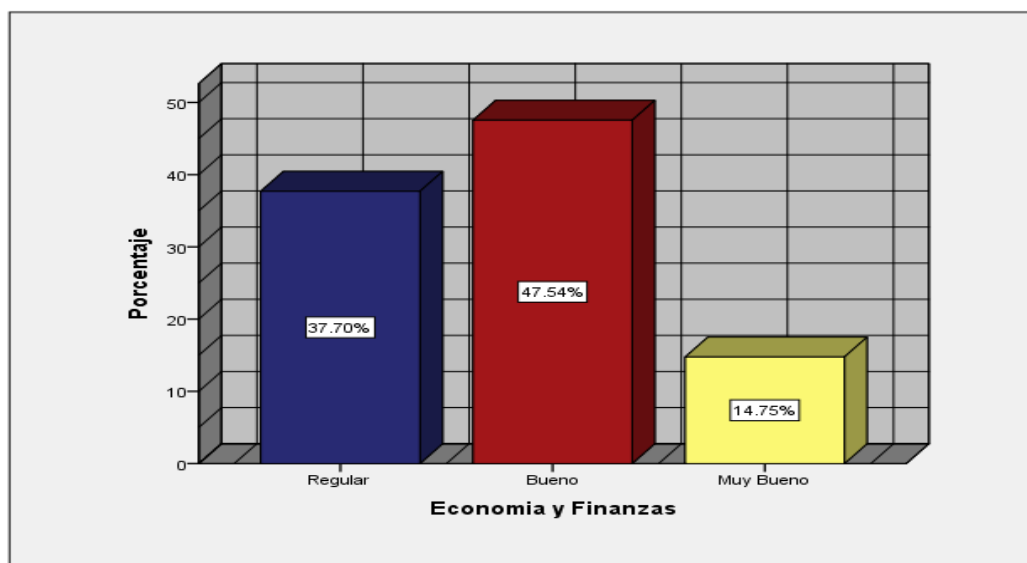
4.5.5. Competencia Específica - Economía y Finanzas

Cuadro N° 23
Economía y Finanzas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	23	37.70	37.70
Bueno	29	47.54	85.25
Muy Bueno	9	14.75	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 22
Economía y Finanzas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 23 y el gráfico N° 22 nos muestra que el 37.70 % de los egresados manifestaron tener un conocimiento regular sobre economía y finanzas. Mientras que el 47.54% manifestaron tener conocimiento bueno sobre economía y finanzas y el 14.75 % de los egresados demostraron tener conocimiento muy bueno sobre economía y finanzas.

Interpretación:

El 37.70 % de los egresados manifestaron tener límites en su nivel de desempeño, tanto en los mercados de capitales como en el área financiera de empresas del sector real. El 47.54 % de los egresados poseen la habilidad de desempeñarse con acierto en los mercados de capitales como en el área financiera de las empresas del sector real de manera buena. Finalmente el 14.75 % de los egresados poseen habilidades muy buenas con respecto al análisis de riesgo, toma de decisiones y la administración estratégica de portafolios de inversión.

4.5.6. Competencia Específica - Inteligencia de Mercado.

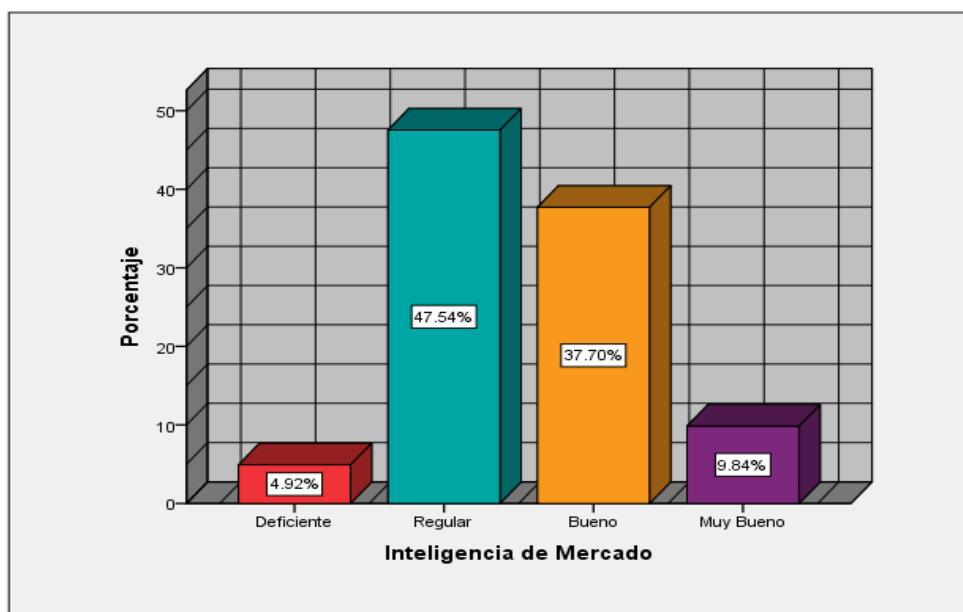
Cuadro N° 24
Inteligencia de Mercado

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	4.92	4.92
Regular	29	47.54	52.46
Bueno	23	37.70	90.16
Muy Bueno	6	9.84	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 23

Inteligencia de Mercado



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 24 y el gráfico N° 23 nos muestra que el 4.92 % de los egresados manifestaron tener un conocimiento deficiente con respecto a la inteligencia de mercado. Mientras que el 47.54 % de los egresados poseen una inteligencia de un mercado regular. Asimismo el 37.70 % de los egresados poseen un conocimiento bueno respecto a la inteligencia de mercado y el 9.84 % de los egresados demostraron tener conocimiento muy bueno respecto a la inteligencia de mercado.

Interpretación:

El 4.92 % de los egresados presentaron deficiencias con respecto al conocimiento del mercado mediante el manejo permanente del flujo de información para determinar el comportamiento de las empresas y las tendencias del mercado. El 47.54 % de los egresados conoce regularmente el mercado mediante el manejo permanente del flujo de información para determinar el comportamiento de las empresas y las tendencias del mercado. Asimismo el 37.70 % de los egresados manifestaron tener un conocimiento bueno respecto al mercado mediante el manejo permanente del flujo de

información para determinar el comportamiento de las empresas y las tendencias del mercado. Finalmente el 9.84 % de los egresados demostraron tener un nivel de conocimiento muy bueno del mercado mediante el manejo permanente del flujo de información para determinar el comportamiento de las empresas y las tendencias del mercado.

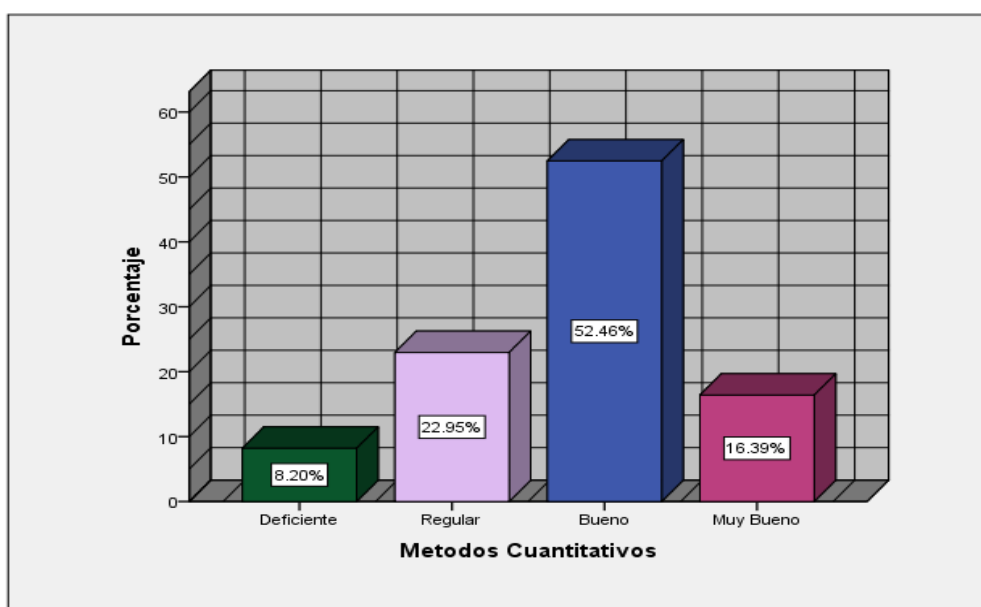
4.5.7. Competencia Específica - Métodos Cuantitativos

Cuadro N° 25
Métodos Cuantitativos

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	8.20	8.20
Regular	14	22.95	31.15
Bueno	32	52.46	83.61
Muy Bueno	10	16.39	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 24
Métodos Cuantitativos



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 25 y el gráfico N° 24 nos muestra que el 8.20 % de los egresados presentan deficiencias en el manejo de métodos cuantitativos. El 22.95 % de los egresados manifestaron conocer regularmente el uso y manejo de los métodos cuantitativos. Mientras que el 52.46 % de los egresados poseen un conocimiento bueno respecto a la utilización de los métodos cuantitativos y el 16.39 % de los egresados manifestaron utilizar eficientemente los métodos cuantitativos.

Interpretación:

El 8.20 % de los egresados presentaron dificultades en la construcción y análisis de indicadores económicos, de eficiencia y financieros. El 22.95 % de los egresados manifestaron recopilar, presentar y manejar el tratamiento de datos de forma regular. Asimismo el 52.46 % de los egresados poseen un conocimiento bueno en la recopilación, presentación y manejo de tratamiento de datos. Finalmente el 16.39 % de los egresados demostraron tener capacidad muy buena para la recopilación, presentación y manejo de tratamiento de datos.

4.5.8. Competencia Específica - Estadística para los Negocios.

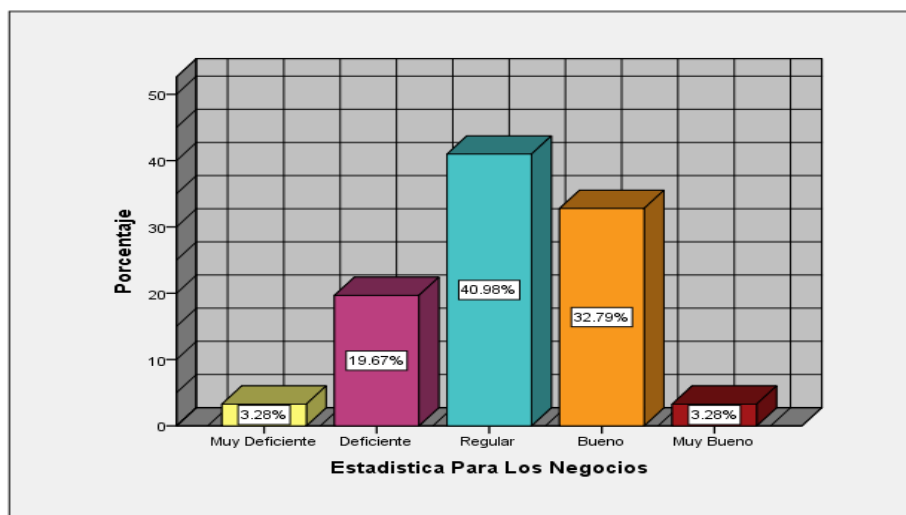
Cuadro N° 26
Estadística para los Negocios

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	2	3.28	3.28
Deficiente	12	19.67	22.95
Regular	25	40.98	63.93
Bueno	20	32.79	96.72
Muy Bueno	2	3.28	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 25

Estadística para los Negocios



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 26 y el gráfico N° 25 nos muestra que el 3.28% analiza muy deficientemente la estadística para los negocios, un 19.87% indica que el análisis de las estadísticas para el negocio es deficiente, para un 40.98% analiza las estadísticas para el negocio regularmente, mientras para un 32.79% las estadísticas para el negocio que realizan es bueno y para un 3.38% analiza las estadísticas para el negocio de manera muy buena.

Interpretación:

El 3.28% de los egresados carecen de conocimiento para el análisis de las estadísticas para los negocios. El 19.87% presentan dificultades para proporcionar análisis estadísticos de estudios de mercado. Así mismo el 40.98% de los egresados poseen un conocimiento básico y de manera regular las estadísticas para los negocios. Mientras que un 32.79% analiza, interpreta datos en el campo de los negocios y la economía, Finalmente el 3.28% de los egresados demostraron tener capacidad muy buena para las estadísticas para los negocios brinda asesoramiento estadístico para la creación de políticas gubernamentales de tal manera de ser más eficientes en el logro de objetivos.

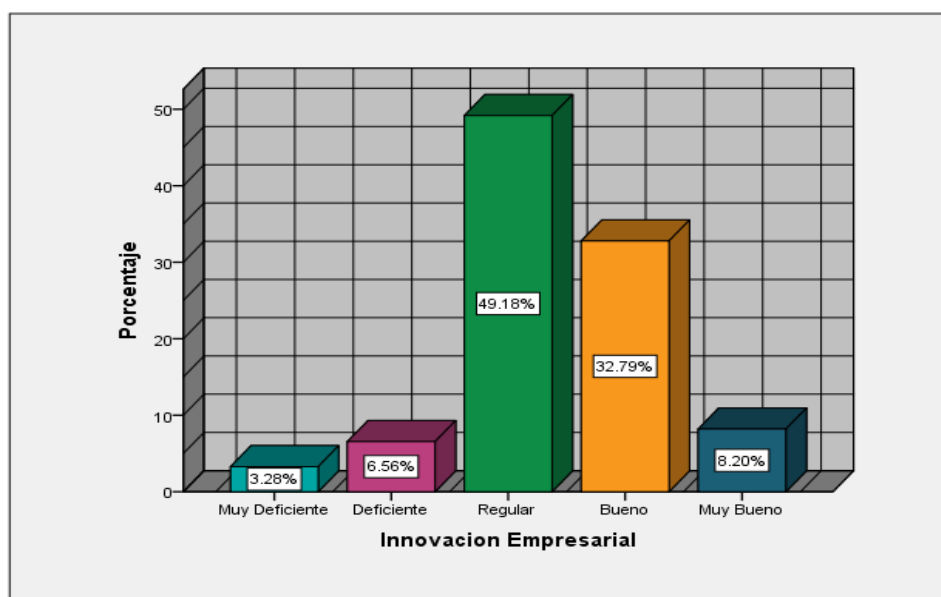
4.5.9. Competencia Específica - Innovación Empresarial

Cuadro N° 27
Innovación Empresarial

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	2	3.28	3.28
Deficiente	4	6.56	9.84
Regular	30	49.18	59.02
Bueno	20	32.79	91.80
Muy Bueno	5	8.20	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 26
Innovación Empresarial



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 27 y el grafico N° 26 nos muestra que el 3.28% de los egresados manifestaron que los conocimientos respecto a la innovación empresarial son muy deficientes. El 6.56% manifestaron presentar deficiencia de conocimientos para la innovación empresarial y el 49.18% de los egresados

manifestaron tener un conocimiento regular sobre una innovación empresarial. Así mismo el 32.79% de los egresados manifestaron tener buen conocimiento frente a la innovación empresarial. Finalmente el 8.20% de los egresados manifestaron conocer la innovación empresarial de manera muy buena.

Interpretación:

El 3.28% de los egresados carecen de conocimientos que conlleva a la innovación empresarial. El 6.56% de los egresados manifestaron tener deficiencia frente a la innovación, al constante cambio empresarial. El 49.18% de los egresados manifestaron tener regular conocimiento para realizar cambios organizacionales productivos y tecnológicos. Y el 32.79% de los egresados manifestaron que son capaces de mejorar modelos de negocio, realiza grandes cambios organizacionales logrando ser más eficiente y posicionarse en el mercado. Finalmente el 8.20 % de los egresados demostraron tener capacidad muy buena en la innovación empresarial lo cual consideran como un proceso continuo, aprovechando las nuevas tecnologías y oportunidades de innovación.

4.5.10. Competencia Específica - Administración de Operaciones.

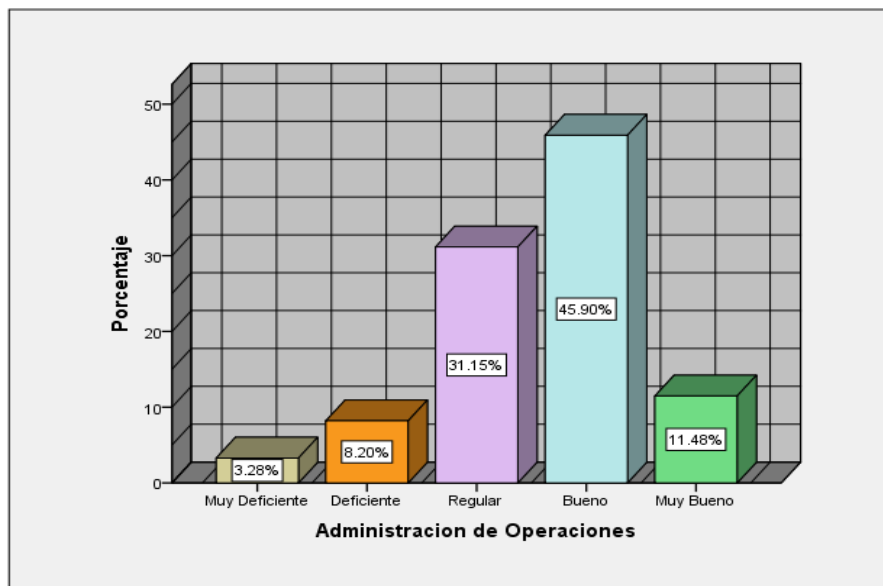
Cuadro N° 28
Administración de Operaciones

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	2	3.28	3.28
Deficiente	5	8.20	11.48
Regular	19	31.15	42.63
Bueno	28	45.90	88.52
Muy Bueno	7	11.48	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 27

Administración de Operaciones



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 28 y el grafico N° 27 nos indica que un 3.26 % utiliza muy deficientemente la administración de operaciones, para un 8.20 % las estrategia que utilizan es deficiente, para un 31.15 % la administración de operaciones lo utilizan de manera regular, mientras que para un 45.90% la administración de operaciones es buena, y para un 11.46 % la estrategia es muy buena.

Interpretación:

El 3.26% de los egresados no realiza la estrategia de la administracion de operaciones. El 8.20% de los egresados manifestaron tener deficiencia frente que la administracion de operaciones. El 31.15% de los egresados manifestaron utilizar estrategias generales de manera regular. Y el 45.90% de los egresados manifestaron utilizar la estrategia de la administracion de operaciones lo cual refleja directamente sus capacidades y limitaciones de manufactura y comprende objetivos de operaciones. Finalmente el 11.46 % de los egresados manifestaron tener capacidad muy en el desarrollo de la

estrategia de administracion de operaciones lo cual conlleva a una buena planificación, organización, dirección, control y mejora de los sistemas que producen bienes y servicios.

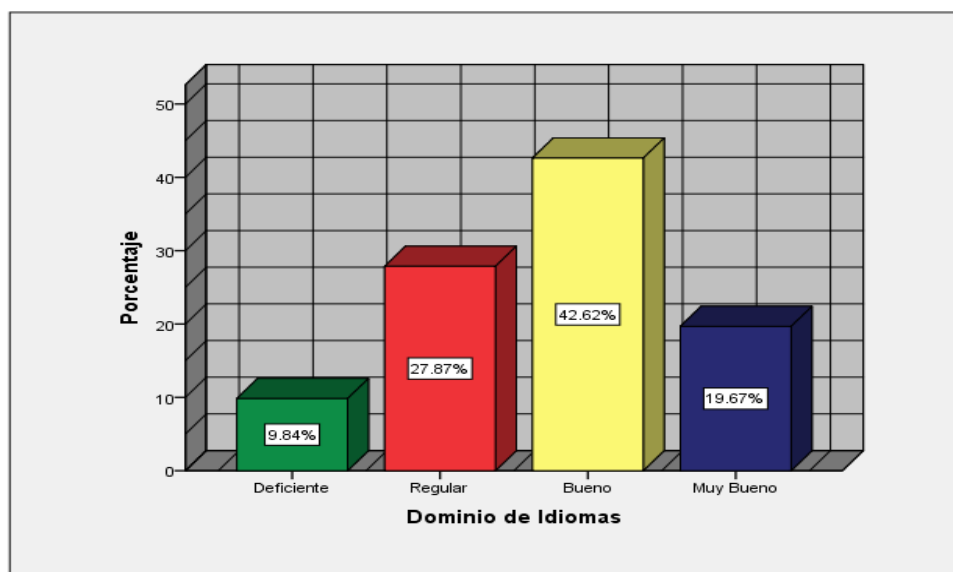
4.5.11. Competencia Específica - Dominio de Idiomas

Cuadro N° 29
Dominio de Idiomas

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	9.84	9.84
Regular	17	27.87	37.71
Bueno	26	42.62	80.33
Muy Bueno	12	19.67	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Gráfico N° 28
Dominio de Idiomas



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 29 y el gráfico N° 28 no muestra que para un 9.84 % presentan deficiencia en el dominio de idiomas. El 27.87% de los egresados manifestaron que es Regular el manejo de dos idiomas. Mientras que para un

42.62% el dominio en el manejo de dos idiomas es buena y para un 19.67%. Manifestaron que el manejo de dos idiomas es muy buena.

Interpretación:

El 9.84% de los egresados carecen tener la capacidad del manejo de idiomas. El 27.87% de los egresados poseen la capacidad de manejar mínimamente el dominio de dos idiomas de nivel basico pero de manera regular. El 42.62% de los egresados manifestaron tener buena capacidad de manejar mínimamente el dominio de dos idiomas de nivel intermedio lo cual demuestra tener habilidades linguisticas que favorecen en el desempeño de su trabajo. Finalmente el 19.67 % de los egresados tienen el dominio fluido de idiomas en un nivel avanzado.

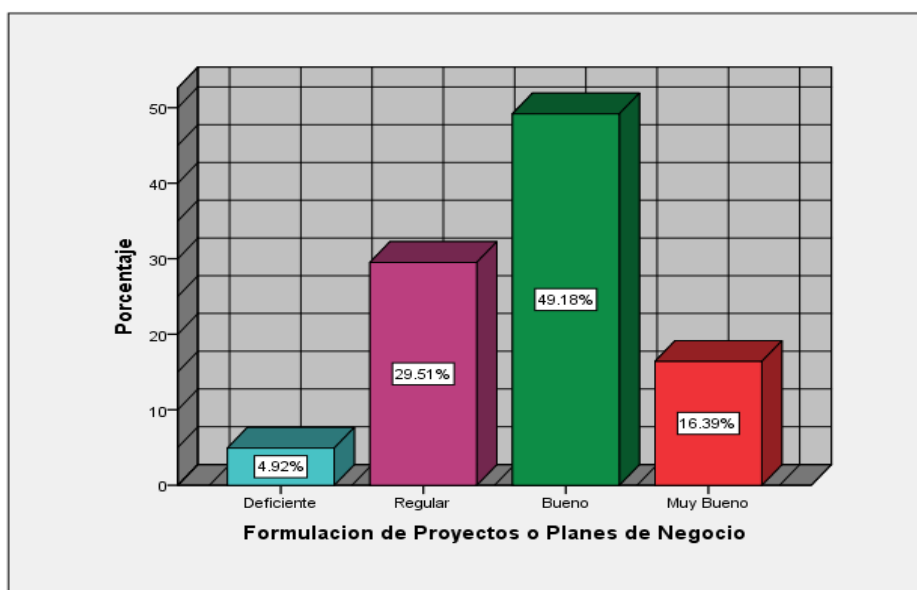
4.5.12. Competencia Específica de Formulación de Proyectos o Planes de Negocio

Cuadro N° 30
Formulación de Proyectos o Planes de Negocio

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	4.92	4.92
Regular	18	29.51	34.43
Bueno	30	49.18	83.61
Muy Bueno	10	16.39	100.0
Total	61	100.0	

Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Grafico N° 29
Formulación de Proyectos o Planes de Negocio



Fuente: Elaboración Propia (SPSS Versión 26)

Análisis:

El cuadro N° 30 y el grafico N° 29 no indica que un 4.92% de egresados manifestaron que la formulación de proyectos y planes de Negocios lo manejan de manera deficiente, para un 29.51% la formulación de proyectos y planes de negocios es regular, mientras que para un 49.18% es bueno y para un 16.38% la formulación de proyectos y planes de negocio es muy buena.

Interpretación:

El 4.92% de los egresados carecen tener conocimiento de algún proyecto o plan de negocio. El 29.51 % de los egresados manifestaron tener una idea formulación de proyectos y planes de Negocios pero no tan claros. El 49.18 % de los egresados demostraron tener la iniciativa para un plan de negocio o algún proyecto que garantiza la generación de utilidades. Finalmente el 16.38 % de los egresados han desarrollado formulacion de proyectos y planes de negocio alguna materia o módulo durante su formación académica.

CONCLUSIONES

De la investigación realizada sobre Competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios -2017, se llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se ha determinado que el 72.73 % de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, poseen un conjunto de atributos como las competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, demostrando un resultado positivo que permiten la ejecución eficiente de sus actividades en el ámbito laboral.
- ✓ Se ha determinado que el 55.74 % de los egresados poseen competencias básicas que les atribuyen capacidades elementales en el aspecto laboral como son: Poder de comunicación, Pensamiento crítico, Poder de relacionamiento, Conocimiento funcional, Manejo adecuado de la tecnología de información, Valores, Código ética y moral. Capacidades que les permiten a los egresados desenvolverse en contextos competitivos.
- ✓ Se ha determinado que el 59.02 % de los egresados poseen competencias genéricas como: Emprendimiento, Trabajo en equipo y cooperación, Capacidad de liderazgo, Creatividad, Resolución de problemas, Planificación del trabajo y Flexibilidad. Capacidades orientadas a desarrollar las funciones administrativas en las diferentes áreas para desarrollar las actividades con eficiencia para el logro de los objetivos.

- ✓ Se ha determinado que 55.74% de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales poseen competencias específicas como son: Gestión organizacional, Gestión del Comercio Exterior, Mercadeo y ventas, Economía y Finanzas, Inteligencia de Mercados, Métodos Cuantitativos, Estadística para los Negocios, Innovación Empresarial, Administración de Operaciones, Dominio de idiomas, Formulación de proyectos o planes de negocios. Capacidades que permiten desarrollar funciones de índole específicas como el uso de tecnologías, metodologías y lenguaje técnico para una determinada función productiva.

SUGERENCIAS

- ✓ Fortalecer el sistema de enseñanza aprendizaje en los estudiantes basado en la adquisición de conocimientos actualizados de las distintas especialidades de la administración que exige el mundo laboral de las empresas (Project Manager, Control Interno, SIAF, SIGA, SEACE, etc.) desarrollando las capacidades de entendimiento de la información relevante para aplicarla en las diferentes situaciones que se les presenta en el mercado laboral (local, regional, nacional e internacional). Así como dominar las técnicas suficientes (Potencializar sus habilidades) que les permitan obtener y analizar información veraz, sintetizarla y adaptarla al contexto.

- ✓ Implementar acciones que permitan a los estudiantes potenciar sus capacidades básicas a través de actividades sociales (eventos culturales, exposición de logros y experiencias, entre otros) relacionándose con la población y comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativo y autoridades) para tomar conocimiento de las diferente realidades, generando el desarrollo de sus habilidades y destrezas para mejorar el pensamiento crítico, valores, ética y moral para tener un desempeño adecuado.

- ✓ Promover un modelo de enseñanza acorde a la realidad actual de los estudiantes basado en casos prácticos y pasantías que permitan ampliar sus conocimientos y horizontes, sobre la creación y funcionamiento de empresas, permitiendo la adquisición de experiencia en liderazgo, trabajo en equipo, planificación de trabajo y resolución de problemas. (Contacto directo con empresas tanto nacionales como extranjeras). Por ello es importante que el sistema educativo de la

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios incluya en la malla curricular de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales convenios que faciliten interrelación con empresas y universidades del país y del exterior.

- ✓ Gestionar con todos los egresados de la Carrera profesional de Administración a nivel regional escuelas de Post Grado de Administración y Negocios Internacionales con la finalidad de fortalecer las capacidades intelectuales de los estudiantes, especializándose cada profesional en el rubro que más predomina.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez I., E. A., Gómez O., J. P., & Ratto C., P. A. (2004). *Competencias requeridas por el mercado laboral Chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada. PHAROS: Arte , Ciencia y Tecnología, 113-133.*

Ana Isabel Lizcano Caraballo y Walter Soto Beltran. (2012). *Analisis del perfil profesional y laboral del egresado de administracion de empresas de la universidad de cartagena. Cartagena de indias.*

Ana María Becerra y Karlos La Serna. (diciembre de 2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo. Documento de Discusión. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.*

ASTIN, A. W. (n.d.). «Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education. *Jornal of College Student Development*, (pp. vol. 40, 5, p. 518-529.).

BARBERÁ. (2005). “Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género”.

Berrios, Ricardo Octavio Torres Chávez Y Julio César Merino. (2010). *La ejecución real del plan curricular y el uso de los medios y materiales en el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de. Lima.*

Bethancurt. (2010). *Propuesta de un instrumento de evaluación del desempeño en base a competencias laborales para el personal de ventas de una empresa. Universidad Rafael Landívar - Guatemala.*

Burga, C. y. (2001). “¿Existe subempleo profesional en el Perú urbano? *Consortio de Investigación Económica y Social.*

Cifuentes. (2004). *La gestión por competencias dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas de servicios compartidos. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.*

Cojulun. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal (estudio realizado en la Empresa Piolindo de Retalhuleo). Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael landivar.*

Contreras, M. (2004). *Competencias laborales del departamento de compras de las empresas fabricantes de cosméticos. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.*

Fernández, Guadalupe; Cubeiro, Juan Carlos; Dalziel, Murray M. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos. BARCELONA - ESPAÑA: Ediciones Deusto, S.A.*

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ªed.) ed.). México: Mc Graw-Hill.*

Jovita Aide morales Medina. (Noviembre, 2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacéutica. Guatemala.*

Latina, P. T. (2004-2007 pp. 44-45). Informe final .

Leonard Mertens. (2000). *La Gestión por Competencia. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación.*

Maldonado, E. L. (2006). *Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral (parte A). Tabula Rasa, pp. 261-275.*

Maritza Ruiz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios, Lidia Romero Santiago. (2013). *Competencias laborales y la formación universitaria. Revista Psicología Desde El Caribe.*

Masias., A. M. (2012). *Evaluación de competencias laborales en estudiantes de ingeniería industrial. Pereira - Colombia.*

Mertens, L. C. (2000). *Competencia laboral, sistemas, surgimientos y modelos. . Consejo Consultivo del Proyecto de Competencias Laborales. Montevideo, 79.*

(2003). *Modernización y gestión de calidad del INTECAP. Guatemala. Obtenido de <http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/intecap/index.htm>*

Pedro L. Tito Huamaní, F. P. (2008). *Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la unmsm. Gestión en el tercer milenio, 59 - 69. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/9069/7901>*

POBLETE, M., & VILLA, A. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas.* Bilbao.

Posada A., R. (s.f.). “Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante”,. Colombia: Facultad de Educación, Universidad del Atlántico,.

Rebeca Vega Miche. (2009). *Tuning-América Latina. Reencuentro.*

Salazar, T. S. (Septiembre de 2013). *Gestión por competencias: un nuevo desafío en la educación hoy.* Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20Tstegman.pdf>

SANDOVAL, A. C. (FEBRERO 2015). *Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO.* Obtenido de <file:///F:/TESIS%20.%20TERMINAR%2009-10-2017%20-%20COMP.%20LABORAL/Herrera-Andrea%20-%20Compet.%20Laboral.pdf>

TOBÓN, S. (2006). *Formación basada en competencias.* . Madrid: Universidad Complutense de.

UNESCO. (1996). *La educación encierra un tesoro.* Paris, francia: EDICIONES UNESCO.

VILLA, A. (2007). *Formación y competencias docentes en un nuevo espacio de educación superior. Ponencia presentada en el XXV aniversario de la Universidad Cardenal Silva Henríquez.* Chile.

Fernando, Villarán coord.; Caravedo, Baltazar; Infante, Juan; Cabrera, Jaime; Vassallo, Alina; Rodríguez. (s.f.). Villarán, Fernando, coord.; Caravedo, Baltazar; Infante, Juan; Cabrera, Jaime; Vassallo, Alina; Rodríguez, Jorge; Bravo, Juan Participación de las empresas en la formación de recursos humanos. Pág. 11 MINEDU.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO:

COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS. 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>P.0 ¿Cuáles son las competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>P1: ¿Cuáles son las competencias básicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>O.0. Determinar las competencias laborales de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O1: Determinar las competencias básicas de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO ÚNICA:</p> <p>Competencias laborales de egresados universitarios en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: Competencias básicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder de comunicación • Pensamiento crítico • Poder de relacionamiento • Conocimiento funcional • Manejo adecuado de la tecnología de información. • Valores, Código ética y moral. <p>D2: Competencias genéricas.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica y Sustantiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo Simple: M ----> O1</p> <p>POBLACIÓN: 61 Egresados de la E.P de Administración de la UNAMAD <i>Fuente:</i> Estadística de la E.P de Administración y Negocios Internacionales UNAMAD.</p>

<p>P2: ¿Cuáles son las competencias genéricas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?</p> <p>P3: ¿Cuáles son las competencias específicas de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017?</p>	<p>O2: Determinar las competencias genéricas de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017</p> <p>O3: Determinar las competencias específicas de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento • Trabajo en equipo y cooperación • Capacidad de liderazgo • Creatividad • Resolución de problemas • Planificación del trabajo • Flexibilidad <p>D3: Competencias específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión organizacional • Gestión del Comercio Exterior. • Mercadeo y ventas • Economía y Finanzas • Inteligencia de Mercados. • Métodos Cuantitativos. • Estadística para los Negocios. • Innovación Empresarial. • Administración de Operaciones. • Dominio de idiomas • Formulación de proyectos o planes de negocios. <p><i>Fuente: (SANDOVAL, Competencias Laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamerica, Agencia HUEHUETENANGO, FEBRERO 2015)</i></p>	<p>MUESTRA:</p> <p>Selección: Muestreo Censal</p> <p>Tamaño: 61 Egresados de la E.P de Administración de la UNAMAD.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p><i>Técnica:</i> Encuesta</p> <p><i>Instrumento:</i> 01</p> <p>Cuestionario estandarizado auto administrado para egresados de la E.P de Administración y Negocios Internacionales.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Tablas de frecuencia, diagramas, estadísticos de centralización y dispersión y pruebas de normalidad. (SPSS v.22)</p>
---	---	--	---

Anexo 2: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS			
Institución en la que labora:	() Publico / () Privado Especifique: _____	Sexo:	() Hombre () Mujer
Provincia : Región :		Estado Civil:	() Soltero () Casado
Tiempo de Servicios: (en años)		Condición Laboral:	() Nombrado () Contratado
Grado académico alcanzado:			() Egresado () Bachiller () Titulado

INSTRUCCIONES:

Distinguido (a):

La presente encuesta está dirigida a los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, mediante el cual se quiere determinar las **competencias laborales**, a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo al siguiente enunciado:

Teniendo en cuenta las competencias laborales de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD, ¿Cómo considera Ud. su preparación en las respectivas competencias?

Aplicar la escala siguiente:

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS

INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS BASICAS		1	2	3	4	5
Poder de Comunicación:						
1	Demuestra la comprensión del material leído a través de la formación de opiniones y el intercambio de experiencias personales.					
2	Comprende lo que se ha leído y reúne información de un texto.					
3	Aplica las estrategias de cuestionamiento propio, recuenta, escribe, resume, predice y verifica, con un mapa conceptual, la improvisación y capacidad de respuesta.					
Pensamiento Crítico:						
4	Evalúa y practica un pensamiento orientado a objetivos dirigidos y toma acción en situaciones para las cuales no existen soluciones rutinarias.					
5	Entiende situaciones problemáticas y su transformación paso a paso basada en planeación/planificación y el razonamiento.					
6	Demuestra la habilidad de ilustrar el proceso teniendo en cuenta las consecuencias probables de las decisiones, para identificar la importancia de los factores individuales y elegir el mejor curso o camino de acción.					
Poder de relacionamiento:						
7	Comprende todas las actividades de administración/ Gestión llevadas a cabo en el curso de dirigir una organización, incluyendo el controlar, liderar, monitorear, ajustar, organizar y planificar. Dentro de los marcos normativos de ley.					
8	Habilidad de relacionarse con el entorno de mercado frente a las variables culturales, demográficas y sociales en relación a los cambios que generan nuevas necesidades y formas de vida.					
9	Demuestra confiabilidad y profesionalismo/profesionalidad al tratar con clientes, compañeros y miembros del equipo.					

Conocimiento Funcional						
10	Conoce y se desarrolla eficientemente en relación al rol que vaya a asumir dentro de la Organización, dependiendo de las funciones o tareas inherentes a su cargo.					
11	Aplicación adecuada de sistemas de procesamiento de datos.					
Valores, Código ética y moral.						
12	Consideras tener la claridad sobre los valores más importantes, están cimentadas en tu vida.					
13	Demuestra confiabilidad y profesionalismo/profesionalidad al tratar con clientes, compañeros y miembros del equipo.					
14	Responde de manera coherente a situaciones que requieren honestidad y franqueza.					
INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS GENERICAS		1	2	3	4	5
Emprendimiento						
15	Qué tan claras tienes tus metas a corto, mediano y largo plazo					
Trabajo en equipo y cooperación						
16	Entiende la dinámica de un equipo de trabajo efectivo para conseguir los más altos niveles de desempeño					
17	Demuestra la habilidad para trabajar como parte de un grupo de personas unido y competente					
Capacidad de liderazgo						
18	Crea un entorno abierto que anime a las personas a trabajar conjuntamente para resolver problemas y mejorar prácticas y servicios.					
Creatividad						
19	Cambia, elabora, adapta y mejora las ideas propias o aquellas de los demás.					
Resolución de problemas						
20	Practica un pensamiento orientado a objetivos dirigidos y toma acción en situaciones para las cuales no existen soluciones rutinarias					
Planificación del trabajo						
21	Planifica efectivamente lo que se debe lograr e involucrar a todos los miembros relevantes.					

Flexibilidad						
22	Tiene la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias suscitadas en nuevos entornos laborales.					
INDICADORES DE LAS COMPETENCIAS ESPECIFICAS		1	2	3	4	5
Gestión Organizacional						
23	Gestiona y procede adecuadamente en el mejoramiento continuo, aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta el sistema de control organizacional					
Gestión del Comercio Exterior						
24	Capacidad de comprensión de la Gestión del Comercio Exterior desde una perspectiva técnica y práctica.					
Mercadeo y ventas						
25	Identifica necesidades o deseos de consumidores y/o clientes, determina mercados, diseña productos y servicios que generen cadenas de valor hacia consumidores y clientes, mediante una relación sostenible y duradera, que le aseguren rentabilidad a la empresa.					
Economía y Finanzas						
26	Habilidad de desempeñarse con acierto tanto en los mercados de capitales como en el área financiera de empresas del sector real o de servicios.					
27	Posee habilidades para el análisis de riesgo, la toma de decisiones centrada en la creación de valor y la administración estratégica de portafolios de inversión.					
Inteligencia de Mercado						
28	Conoce el mercado mediante el manejo permanente del flujo de información para determinar el comportamiento de las empresas y las tendencias del mercado donde hacen presencia.					
Métodos cuantitativos						
29	Recopila, presenta y maneja el tratamiento de datos.					

30	Construye y analiza indicadores económicos, de eficiencia, financieros y aquellos que la problemática particular le solicite.					
Estadística para los negocios						
31	Proporciona análisis estadísticos de estudios de mercado, brinda asesoramiento estadístico para la creación de políticas gubernamentales. Realiza investigación política para instituciones de investigación, grupos de presión y consultorías.					
Innovación Empresarial						
32	Mejora modelos de negocio, realiza grandes cambios organizacionales, productivos y tecnológicos logrando ser más eficiente y posicionarse en el mercado.					
Administración de operaciones						
33	Utiliza estrategias generales ,refleja directamente sus capacidades y limitaciones de manufactura y comprende objetivos de operaciones y estrategias.					
Dominio de idiomas						
34	Posee la capacidad de manejar mínimamente el dominio de dos idiomas.					
Formulación de proyectos o planes de negocios.						
35	A través de un plan de negocio o algún proyecto , garantiza la generación de utilidades para determinar lo necesario, presupuestar los ingresos, el nivel de productividad, estimar; el flujo de dinero o capital que se requiere para su funcionamiento, inversión en maquinaria, equipo de transporte, inventarios, salarios, pagos de arrendamiento y otros gastos que serán necesarios.					

¡Gracias por su colaboración y apoyo!

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”
“Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú”

CARTA N° 001-2018- AEDC.

Señora:

MG. Indira Isabel Cardicel Fuentes

Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.


Presente.-

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.


Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumna de la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales vengo realizando el trabajo de investigación titulado: “COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS 2017”; es por esa razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional con respecto a la estructura validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

1. Matriz de Consistencia.
2. Cuestionario

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reitérale las muestras de mi especial consideración.



Bach. Eunice Annie A. Del Alcázar Castro
DNI N° 47662206

Recibido
19-12-18


FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de Investigación

Competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017
Nombre del Instrumento: Cuestionario

Investigadoras: **Eunice Annie Alina Del Alcázar Castro**
Shirly Conde Chauca

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO:

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1.- REDACCION	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.					84
	2.- CLARIDAD	Esta Formulado con un lenguaje Apropiado.					98
	3.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				80	
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado para el avance de la Ciencia y la Tecnología					93
	5.- SUFICIENCIA	Los Indicadores son adecuados en cantidad y profundidad.					89
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de Investigación.					84
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la Investigación.					95
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la Investigación.					94
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y la variable.				80	
	10.- METODOLOGIA	La estrategia de Investigación responde al propósito del Diagnóstico.					94

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

OBSERVACIONES: Suficiente Poco Insuficiente () Insuficiente ()

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de Corregir () No Aplicable ()

IV. DATOS DEL VALIDADOR:

Nombres y Apellidos del Validador: *Indira Isabel Cardiel Fuentes*

DNI: *70265854*

Profesión: *Licenciada en Administración*

Puerto Maldonado, 19 de diciembre del 2018

Firma del Validador

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”
“Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú”

CARTA N° 001-2018- AEDC.

Señora:


Mgt. CPC. Ruth Raquel Navío Condori
Docente y Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
Presente.-

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA VALIDACION
DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumna de la universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales vengo realizando el trabajo de investigación titulado: **“COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS 2017”**; es por esa razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional con respecto a la estructura valides de los instrumentos que acompaño a la presente.

1. Matriz de Consistencia.
2. Cuestionario

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reitérale las muestras de mi especial consideración.



Bach. Annie Eunice A. Del Alcázar Castro
DNI N° 47662206


Recibido
14-12-18

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de Investigación

Competencias laborales de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017
Nombre del Instrumento: Cuestionario

Investigadoras: Eunice Annie Alina Del Alcázar Castro
Shirly Conde Chauca

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO:

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1.- REDACCION	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.					92
	2.- CLARIDAD	Esta Formulado con un lenguaje Apropiado.					85
	3.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					87
CONTENIDO	4.- ACTUALIDAD	Es adecuado para el avance de la Ciencia y la Tecnología					96
	5.- SUFICIENCIA	Los Indicadores son adecuados en cantidad y profundidad.					91
	6.- INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de Investigación.					84
ESTRUCTURA	7.- ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la Investigación.					92
	8.- CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la Investigación.					98
	9.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y la variable.					95
	10.- METODOLOGIA	La estrategia de Investigación responde al propósito del Diagnóstico.					96

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

OBSERVACIONES: Suficiente Poco Insuficiente () Insuficiente ()

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de Corregir () No Aplicable ()

IV. DATOS DEL VALIDADOR:

Nombres y Apellidos del Validador:

DNI: 45996754

Profesión:

Puerto Maldonado, 19 de diciembre del 2018


Firma del Validador

17/12/2018

Gmail - RELACIÓN DE ESTUDIANTES




Euni Del Alcazar <eunicef0set@gmail.com>

RELACIÓN DE ESTUDIANTES

OFICINA DE REGISTROS ACADEMICOS UNAMAD
<registros.academicos@unamad.edu.pe>
Para: eunicef0set@gmail.com

18 de septiembre de 2017,
15:01

[texto citado oculto]

 **EGRESADOS HASTA LA FECHA-ADMINISTRACION.xlsx**
30K

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS**

DIRECCION UNIVERSITARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS

EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE

ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES 2015-1 A 2017-1

Nro	Alumno	Apellidos y Nombres	Semestre de Ingreso	Ultimo Semestre
1	10136001	GASTELO HIDALGO, PERLA KARINA	2010-1	2014-2
2	10136021	ARROYO CORTEZ, JHORDI	2010-1	2014-2
3	10136032	ZUÑIGA CCARI, ZUNNY	2010-1	2014-2
4	10136035	MELLENDEZ HURTADO, KATERYM JACINTA	2010-1	2014-2
5	10136037	VARGAS MORENO, LUCIA MICHELY	2010-1	2014-2
6	10136003	MAMANI HUANACO, KATHERINE JESSICA	2010-1	2014-2
7	10136039	AUCCAPINA PILLACA, CANDY YURICO	2010-1	2014-2
8	10136028	COHAILA LARA, DORA ZOILA GUADALUPE	2010-1	2014-2
9	10136018	RAMOS GARCIA, JOSE GERMAN	2010-1	2014-2
10	10136008	CANELOS CACERES, ARVIT DAVID	2010-1	2014-2
11	10136033	TIQUILLOCA TUPA, WILLY CARLOS	2010-1	2014-2
12	10236020	DEL ALCAZAR CASTRO, EUNICE ANNIE ALINA	2010-2	2015-1
13	10136045	VILLA VILLAFUERTE, ERIC PETER	2010-1	2015-1
14	10236032	IBARRA SUPANTA, OSHIN	2010-2	2015-1
15	10236040	ROQUE PRADA, KATTY ROXANA	2010-2	2015-1
16	10236036	CARRASCO INGA, LEILY LIVIS	2010-2	2015-1
17	10236004	ZEGARRA CHAVEZ, PERCY JESUS	2010-2	2015-1
18	10136041	CONDE CHAUCA, SHIRLY	2010-1	2015-1
19	10236039	CAHUANA MAMANI, ROXANA	2010-2	2015-1
20	10136022	LAYME CONDORI, KATHUSCA MADELEY	2010-1	2015-1
21	10136007	ESPINOZA QUISPE, JESUS ALBERTO	2010-1	2015-1
22	10236042	PAPEL FLORES, GUIDO	2010-2	2015-1
23	10136015	BALAREZO PAREDES, MIGUEL ANGEL	2010-1	2015-1
24	11136055	MENDOZA ROBLES, BERTHA LUZ	2011-1	2015-2
25	11136039	QUISPE GUEVARA, JULY GIANINA	2011-1	2015-2
26	11136047	HUISA MANOL, LUCIA	2011-1	2015-2
27	10236035	VARGAS GARCIA, RUDER	2010-2	2015-2
28	11136053	GUTIERREZ FIGUEROA, MIKE JULIO	2011-1	2015-2
29	11136035	INGA CALCINA, GILDER FRANZ	2011-1	2015-2
30	11136044	RAYMUNDO CHULLA, PATRICIA XIOMARA	2011-1	2015-2
31	10136043	CHECCA CUCHUYRUMI, MERY MELINA	2010-1	2015-2
32	10136038	MORENO ALVAREZ, CESAR ALEJANDRO	2010-1	2015-2
33	10136012	HUAMANI CUESTAS, HENRY JOSE	2010-1	2015-2
34	10236031	AQUINO HUISA, ROXANA	2010-2	2015-2
35	11236003	TTITO FLORES, KATHERINE FRESIA	2011-2	2016-1
36	11236010	CCOPA AIMA, RIVER MICHEL	2011-2	2016-1
37	11136050	PIZANGO SALAZAR, SANDRA MERCEDES	2011-1	2016-1
38	11236024	DIESTRA MALLMA, KATHERIN GIOVANNA	2011-2	2016-1
39	10136030	HINCHO SALLO, PEDRO PABLO	2010-1	2016-1
40	11136052	RODRIGUEZ QUILLILLE, CARMEN THALIA	2011-1	2016-1
41	11136006	AYQUIPA TAIÑA, EDYSON	2011-1	2016-1
42	11236020	CONDORI ARENAZA, RUTH	2011-2	2016-1
43	10236002	GUTIERREZ HUAMAN, FRANKLIN HITLER	2010-2	2016-1
44	10236017	PUMA PAUCAR, FLOR ROXANA	2010-2	2016-1

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS**

DIRECCION UNIVERSITARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS

EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE

ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES 2015-1 A 2017-1

Nro	Alumno	Apellidos y Nombres	Semestre de Ingreso	Ultimo Semestre
45	10236007	GRAY QUISPE, ENMANUEL DANY	2010-2	2016-1
46	12136027	LOPEZ PEZO, ANGELA SHOMARA	2012-1	2016-2
47	12136036	VARGAS PILLCO, MARIZOL	2012-1	2016-2
48	12136032	BAEZ YUPANQUI, SARA	2012-1	2016-2
49	12136028	VILLAR PALOMINO, ROBERT NIKER	2012-1	2016-2
50	11236011	SANDOVAL GONZALES, VIVIANNE KARINA	2011-2	2016-2
51	12136006	TUEROS QUISPE, NIKE	2012-1	2016-2
52	11136026	PUERTAS RIOS, IVONNE ELVIRA	2011-1	2016-2
53	11136040	MESCCO CCALLO, CANDY	2011-1	2016-2
54	11236004	BELLIDO FERNANDEZ, ZENNEN ALONZO	2011-2	2016-2
55	11136014	CRUZ CALLO, JULIO CESAR	2011-1	2016-2
56	11136025	CALACHUA CCARI, NANCY ANGELICA	2011-1	2016-2
57	12236002	MELO MEZA, RONALD ALEX	2012-2	2017-1
58	11136030	CHAGUA POMA, EDITH ESTHER	2011-1	2017-1
59	11136038	HUANCA CCALA, FRANKLIN	2011-1	2017-1
60	12236028	SURCO HUACACHI, YANED	2012-2	2017-1
61	11136011	SOLLER QUISPE, BRENDA	2011-1	2017-1