



ESCUELA DE POSTGRADO

"COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS
DE LOS ESTUDIANTES DE POSTGRADO EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERÚ"

Tesis para optar el grado **MAESTRA** en:

Dirección y Gestión del Talento Humano

Autoras:

Bach. Vanessa Liseth Moreno Benites

Bach. Diana Milagros Valverde Rondo

Asesor:

Mg. Romy Angélica Díaz Fernández

Trujillo – Perú

2018

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar las competencias profesionales genéricas de los estudiantes activos del programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del norte del Perú.

La población muestra estuvo conformada por 33 estudiantes activos del programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Norte del Perú.

Para el cumplimiento de los objetivos se utilizó como instrumento un cuestionario basado en el Proyecto Alfa Tuning para América Latina, aplicada a la población muestra para definir las competencias profesionales genéricas.

La investigación del presente trabajo fue de tipo descriptivo, pues se analizó las competencias profesionales genéricas de la población en estudio a partir de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado buscando describir como estas actúan y se manifiestan en un momento específico.

Los resultados obtenidos mostraron que la competencia profesional genérica con mayor nivel en los estudiantes es la capacidad de trabajo en equipo con un 84.1% y la de menor nivel es la capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 39.4%.

Como conclusión, se determinó las competencias profesionales genéricas de los estudiantes del programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del norte del Perú. Para ello, se diagnosticó las competencias profesionales genéricas identificando aquellas con mayor y menor nivel, para luego elaborar una propuesta de mejora en la gestión de competencias a nivel de formación profesional dentro de la malla curricular de la universidad en base a los resultados encontrados. Pues en un entorno cambiante como el de ahora, es trascendente que las instituciones educativas cuenten con un currículo por competencias que contribuya a formar a los ciudadanos, con los conocimientos, habilidades, capacidades, valores y actitudes que la sociedad necesita, de otra forma, mientras haya diferencias entre lo que se forma y lo que se necesita nunca se podrá hablar de profesionales competitivos.

Palabras claves: Competencia, Competencia Profesional.

Abstract

The objective of this research is to determine the generic professional competences of the active students of the postgraduate program in Human Talent Management of a private university located in the north of Peru.

The sample population was made up of 33 active students of the postgraduate program in Human Talent Management of a private university located in the north of Peru.

To fulfill the objectives, a questionnaire based on the Alfa Tuning Project for Latin America was used as an instrument, applied to the sample population to define generic professional competences.

The investigation of the present work was of descriptive type, so the generic professional competences of the population under study were analyzed from the results obtained of the applied questionnaire looking to describe how these act and manifest themselves in a specific moment.

The obtained results showed that the generic professional competence with higher level in the students is the capacity of work in equipment with 84.1% and the one of lower level is the capacity of communication in a second language with a 39.4%

As a conclusion, the generic professional competences of the students of the postgraduate program in Human Talent Management of a private university located in the north of Peru were determined. For this, the generic professional competences were diagnosed identifying those with higher and lower levels, to then elaborate a proposal for improvement the management of competences at the level of professional training within the curriculum of the university based on the results found. Because in a changing environment like now, it is important that Educational institutions have a curriculum based in competences that contributes to training citizens with the knowledge, skills, abilities, values and attitudes that society needs, otherwise, as long as there are differences between what is formed and what is needed, we can never speak of competitive professionals.

Key words: Competence, Professional Competence

Dedicatoria y Agradecimientos

Dedicamos esta investigación:

A mi madre y a mi hermana porque me transmitieron fortaleza para culminar con éxito este camino hacia mi meta profesional.

Diana

Dedico esta tesis a mis padres José y Haydee quienes me dieron la vida, educación y fueron de gran apoyo emocional y son mis pilares fundamentales.

Vanessa

Queremos agradecer:

A Dios porque me dio la voluntad, constancia y sabiduría, le doy infinitas gracias por iluminar mi vida y guiar mis pasos hacia un futuro mejor.

Diana

A Dios, a mis padres quienes en todo momento han motivado mi formación académica, a mis docentes por su enseñanza y a mi compañera de tesis por el esfuerzo en equipo realizado para lograr con éxito esta investigación.

Vanessa

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	2
Abstract	3
Dedicatoria y Agradecimientos.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Pregunta de investigación	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación de la Investigación	15
1.5. Alcance de la investigación	16
II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases Teóricas	20
2.3. Marco Conceptual	37
2.4. Operacionalización de variables.....	38
III. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	39
3.1. Tipo de Investigación.....	39
3.2. Diseño de Investigación	39
3.3. Método de Investigación.....	39
3.4. Población	40
3.4.1. Unidad de Análisis.....	40
3.5. Técnicas e Instrumentos	40
3.5.1. Técnicas de recolección de datos	40
3.5.2. Instrumento de recolección de datos	40
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento	41
3.6.1. Validez Interna.....	41
3.6.2. Confiabilidad	41
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSION Y CONCLUSIONES	71
5.1. Discusiones	71
5.2. Conclusiones	78
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. Propuesta de Mejora en la Gestión de Competencias a Nivel de Formación Profesional ...	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	89
Anexos.....	93

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 01: Competencias genéricas de los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una universidad privada del Perú, 2017.....	43
Tabla N° 02: Nivel de la capacidad de trabajo en equipo que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	46
Tabla N° 03: Nivel del conocimiento sobre el área de estudio y la profesión , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	47
Tabla N° 04: Nivel de la capacidad de Investigación que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	48
Tabla N° 05: Nivel de la capacidad de comunicación oral y escrita que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	49
Tabla N° 06: Nivel de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	50
Tabla N° 07: Nivel de la capacidad creativa que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017...	51
Tabla N° 08: Nivel de la capacidad para actuar en nuevas situaciones , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	52
Tabla N° 09: Nivel de la habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.....	53
Tabla N° 10: Nivel de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	54
Tabla N° 11: Nivel de las habilidades interpersonales que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	55
Tabla N° 12: Nivel de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	56

Tabla N° 13: Nivel de la capacidad para tomar decisiones que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	57
Tabla N° 14: Nivel de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	58
Tabla N° 15: Nivel de la capacidad para organizar y planificar el tiempo que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	59
Tabla N° 16: Nivel de la capacidad crítica y autocrítica que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	60
Tabla N° 17: Nivel de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	61
Tabla N° 18: Nivel del compromiso ético que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017...	62
Tabla N° 19: Nivel de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	63
Tabla N° 20: Nivel de la capacidad para formular y gestionar proyectos , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	64
Tabla N° 21: Nivel de la habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	65
Tabla N° 22: Nivel de la habilidad para trabajar en forma autónoma , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	66
Tabla N° 23: Nivel de la responsabilidad social y compromiso ciudadano que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	67
Tabla N° 24: Nivel del compromiso con la calidad que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.....	68

Tabla N° 25: Nivel de la **habilidad para trabajar en contextos internacionales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 201769

Tabla N° 26: Nivel de la **capacidad de comunicación en un segundo idioma** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 201770

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Competencias genéricas de los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una universidad privada del Perú, 2017	44
Gráfico N° 02: Nivel de la capacidad de trabajo en equipo que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	100
Gráfico N° 03: Nivel del conocimiento sobre el área de estudio y la profesión , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	100
Gráfico N° 04: Nivel de la capacidad de Investigación que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	101
Gráfico N° 05: Nivel de la capacidad de comunicación oral y escrita que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	101
Gráfico N° 06: Nivel de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	102
Gráfico N° 07: Nivel de la capacidad creativa que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017...	102
Gráfico N° 08: Nivel de la capacidad para actuar en nuevas situaciones , que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	103
Gráfico N° 09: Nivel de la habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.....	103
Gráfico N° 10: Nivel de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	104
Gráfico N° 11: Nivel de las habilidades interpersonales que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	104
Gráfico N° 12: Nivel de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017	105

Gráfico N° 13: Nivel de la **capacidad para tomar decisiones** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 105

Gráfico N° 14: Nivel de la **capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 106

Gráfico N° 15: Nivel de la **capacidad para organizar y planificar el tiempo** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 106

Gráfico N° 16: Nivel de la **capacidad crítica y autocrítica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 107

Gráfico N° 17: Nivel de la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 107

Gráfico N° 18: Nivel del **compromiso ético** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017... 108

Gráfico N° 19: Nivel de la **valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 108

Gráfico N° 20: Nivel de la **capacidad para formular y gestionar proyectos**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 109

Gráfico N° 21: Nivel de la **habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 109

Gráfico N° 22: Nivel de la **habilidad para trabajar en forma autónoma**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 110

Gráfico N° 23: Nivel de la **responsabilidad social y compromiso ciudadano** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 110

Gráfico N° 24: Nivel del **compromiso con la calidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 111

Gráfico N° 25: Nivel de la **habilidad para trabajar en contextos internacionales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 111

Gráfico N° 26: Nivel de la **capacidad de comunicación en un segundo idioma** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017 112

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El formar profesionales realmente capacitados está íntimamente ligado a la noción de aprendizaje como proceso abierto, flexible y permanente. Esta perspectiva conduce a promover la implementación de opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias. La educación por competencias se está convirtiendo claramente en una tendencia que busca dar respuesta a estas nuevas exigencias.

Pero hablar de competencias es hablar de su desarrollo y principalmente de un hito en el mundo que sucedió en la década del 90, específicamente en Europa, donde se desarrolló una reforma de las estructuras de los sistemas de educación superior que fueron firmadas por 29 países a través de la declaración de Bolonia, cuya finalidad fue crear un sistema de educación superior que mejore el empleo, la movilidad de los ciudadanos y aumente la competitividad internacional de la educación superior europea creando el proyecto Tuning para entender y comparar los planes de estudio. Esta perspectiva se replicó en Latinoamérica para un mayor conocimiento de ambas realidades basadas en competencias educativas.

El proyecto Tuning América Latina y el desarrollo curricular basado en competencias (Beneitone, 2013) elaboró una lista de común acuerdo de veintisiete competencias genéricas, que fueron consideradas como importantes por los participantes en el proyecto y que reflejaban el espíritu latinoamericano en cuanto a lo que una persona que pasa por la universidad debería saber, saber hacer y conocer, contando para ello con: capacidad de abstracción, análisis y síntesis y capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Todo esto con un fin: mejorar el empleo, permitir la movilidad de ciudadanos y aumentar la competitividad.

Por otro lado, las universidades en América Latina señalan que los problemas frecuentes en postgrado se basan generalmente en que la formulación de los programas educativos no se respalda en investigaciones que describan los problemas y necesidades de la sociedad y del conocimiento; el diseño de la currícula no se produce como resultado del análisis de competencias profesionales; los planes de estudio se forman en base a una gran cantidad de asignaturas dejando de lado la posibilidad de adquirir habilidades diversas por el estudiante centrándose en la formación escolarizada del profesional que difiere de los posibles escenarios de trabajo; y por último, la falta de métodos de enseñanza y la escasez de líneas de investigación que conllevan a que el número de graduados sea mínimo. (García, 2003). Por ello, las universidades deben ofrecer estudios de postgrado que merezcan tal denominación, no las fáciles maestrías y los pseudodocados que afligen a la

universidad peruana con un excesivo número y la modesta calidad de ellas. (Guerra, 2003)

En los últimos 14 años, el Perú ha crecido económicamente en promedio un 5% anual, este crecimiento se explica por el resultado favorable de todos los sectores especialmente Pesca (12,66%), Financiero y Seguros (9,07%) y Construcción (8,56%). Se precisa que, el 50% del crecimiento lo aportaron los sectores Comercio, Construcción, Servicios Prestados a Empresas y Transporte y Comunicaciones (INEI, Informe técnico de producción nacional, 2013); representando una gran oportunidad para las empresas, siendo evidente que mientras mayor sea la calidad de los profesionales, las mismas están en mejores condiciones para aprovechar el crecimiento enfrentándose a las adversidades del entorno. Frente a estos cambios, se requerirán profesionales altamente calificados para brindar aportes valiosos dentro de las organizaciones en las que laboran y a la economía en general. En ese sentido, las universidades públicas y privadas se constituyen como los ejes esenciales para responder a los requerimientos de las empresas.

Sin embargo, las universidades peruanas enfrentan una problemática que se manifiesta en distintos grados y formas. De manera simplificada podría decirse que esos problemas son cinco: bajo nivel académico, lo cual está asociado a la dificultad de los egresados para obtener trabajo; incertidumbre económica; escasa investigación de calidad, pocas relaciones de colaboración académica entre universidades e inexistencia casi total de relación con el sector empresarial (Mabres, 1994).

Según los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (Lima, 2014) en la última encuesta de universidades, señala que el 74.9% de licenciados o bachilleres universitarios no han realizado ningún estudio de postgrado como diplomados o maestrías, a pesar de que hoy en día se exige que los profesionales peruanos se actualicen constantemente para competir en mejores condiciones en el mundo laboral. No obstante, realizar estudios de postgrado permite estar capacitado para enfrentar los retos sociales y tecnológicos, además de extender el nivel de conciencia de cada estudiante a través del desarrollo de habilidades y competencias, lo que permitirá comprender la complejidad de los problemas que deben afrontar en la actualidad, lo que se ve reflejado sólo en un 25.1% que si realizó estudios de postgrado.

Sobre la paradoja entre lo que requiere la empresa y la escasez del talento humano en el mercado peruano, tiene su causa en el no alineamiento de la demanda; es decir, ésta exhorta de habilidades blandas del profesional, pero la fuerza laboral no está en capacidad de cubrir esa demanda que va más allá de sus conocimientos y experiencia. (Lizarraga, 2016).

Es por ello que debe de existir un puente entre la universidad y la realidad laboral que rodea al estudiante, pues no sólo se requiere de profesionales con conocimiento teórico, sino se tiene que considerar las exigencias del mercado para ser más empleable y cumplir con 15 factores, según el estudio realizado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (2009) que son: lectura de diarios y noticias nacionales e internacionales; dominio de una lengua extranjera y vivencias en el extranjero; dominio de los programas de computación; cursos de especialización; energía, entusiasmo y actitud ganadora; inteligencia social (interés por los demás); inteligencia emocional (tolerancia); consistencia (coherencia entre la vida profesional y la vida privada); adaptabilidad y flexibilidad; agente de cambio; visión empresarial de la propia carrera; marketing personal; red de contactos; competitividad a nivel internacional; y, capacidad para comunicarse. No siendo suficiente contar con experiencia acumulada, sino también el profesional debe capacitarse y actualizarse, de esta manera su habilidad cobra relevancia por emplear los canales adecuados para vincularse dentro del mercado laboral.

En el Perú, el último cambio a nivel universitario se ha dado en el año 2014 y actualmente muchas universidades están siendo reguladas por la nueva Ley Universitaria (N° 30220). En esta, nos habla del programa de educación superior requiriendo pautas para pre grado, maestrías de especialización o investigación y doctorados, como es el requisito indispensable del dominio de un idioma extranjero, lo que eleva los estándares de calidad de la educación superior. Con ello, se busca dar prioridad al desarrollo del joven universitario para construir valor en nuestra sociedad promoviendo la calidad y la eficiencia del estudiante.

Cabe reflexionar acerca del vínculo entre la universidad y las necesidades de la sociedad peruana. Ante ello, surgen las interrogantes si el número de universidades es excesivo o insuficiente, aunque más relevante es la pregunta sobre si las universidades forman los profesionales que la sociedad necesita. Definitivamente, las universidades peruanas aún están lejos de ese objetivo, en alguna medida porque no tienen todavía un conocimiento adecuado de las necesidades del país. Sin embargo, debe evitarse un enfoque demasiado o exclusivamente teórico, deben además formarse profesionales que no estén sólo preparados para ser empleados, sino también capacitados para hacer empresa y generar trabajo.

Por otra parte, la oferta de educación superior en el Perú crece a gran escala y conforme transcurren los años tanto los jóvenes, padres, autoridades educativas y políticos siguen quejándose de la no existencia de una clara orientación sobre si vale la pena continuar estudios, hasta qué nivel y en qué especialidades concretamente. (Yamada, 2007)

En base a lo anterior y teniendo en cuenta que las instituciones de educación superior universitaria se enfrentan a nuevos retos derivados de los constantes desafíos que ofrece el medio, cabe preguntarse: ¿Si realmente están desarrollando competencias durante el proceso de formación profesional?, pues no basta con egresar con un título de la mejor universidad sino hay que desarrollar habilidades que hagan a un profesional competente en el mercado laboral.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias profesionales genéricas de los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del norte del Perú, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

A. Objetivo General

- Determinar las competencias profesionales genéricas de los estudiantes activos de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú, 2017.

B. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las competencias profesionales genéricas que deben tener los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú, 2017.
- Identificar las competencias profesionales genéricas que deben tener los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú, 2017.
- Elaborar una propuesta para mejorar las competencias profesionales genéricas de los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú, 2017.

1.4. Justificación de la Investigación

- La presente investigación se realiza para contar no sólo con las competencias genéricas de posgrado, sino además de conocer el ámbito académico y relacionarlo con las competencias del mercado,
- Esto será útil tanto para los estudiantes, docentes y directivos de la universidad, pues la identificación de determinadas competencias permitirá señalar dónde se

deben hacer los cambios necesarios en los planes de estudio, en relación a futuro de las necesidades del mercado.

- Esta investigación dará como resultado el aumento de profesionales capaces que impulsen el desarrollo de las empresas para conseguir el crecimiento de la economía del país y la competitividad de las mismas.
- Porque es un primer paso, en el descubrimiento de las competencias profesionales, dará luces a posteriores investigaciones, de tal forma que se amplíe el estudio a otros programas de posgrado, tema más que trascendental para estos tiempos.

1.5. Alcance de la investigación

La investigación desarrollada se ubica en el ámbito educativo trujillano en una universidad privada en la cual se brindan las carreras de pre grado, carreras para adultos que trabajan, programas de postgrado como son las maestrías y doctorados.

Esta investigación exhibe las competencias que un profesional debe poseer, siendo la base para el desarrollo y productividad que hace que las organizaciones logren sus propósitos y fines.

El estudio no busca ser un validador del programa de postgrado, pero sí intenta llamar la atención al correcto alineamiento y/o señalar los puntos de cambio necesarios dentro del programa de postgrado en estudio.

El estudio culminará con la entrega de recomendaciones que podrá seguir la universidad en investigación; recomendaciones que se espera contribuyan a mejorar las competencias profesionales de los estudiantes de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano.

1.6. Limitaciones de la investigación

En el desarrollo de la investigación se presentan las siguientes limitaciones:

- En el proyecto Alfa Tuning – América Latina se desarrollaron veintisiete competencias genéricas, dos de ellas no se han considerado en el presente trabajo: el compromiso con la preservación del medio ambiente y el compromiso con su medio socio cultural, pues se encuentran enmarcadas dentro de la competencia “responsabilidad social y compromiso ciudadano”; ya que, guarda relación con el compromiso y que poseen las personas o empresas, de contribuir para una sociedad justa y proteger el ambiente.
- En la aplicación del cuestionario a los estudiantes activos de postgrado, se les aclaró que la competencia “responsabilidad social y compromiso ciudadano” abarcaban los temas de “el compromiso con la preservación del medio ambiente y el compromiso con su medio socio cultural”, disipando las dudas de los estudiantes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Manzo, Rivera & Rodríguez (Cuba, 2006) en el estudio de investigación “La educación de postgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano”, señalan que el posgrado comenzó siendo una tarea dependiente y no estaba fuertemente enlazada a la formación profesional. En estos días, el posgrado es un campo óptimo que intenta avanzar pertinentemente de tal manera que el egresado se dote de recursos intelectuales que le garanticen una alta especialización en el desarrollo de sus competencias.

Tobón (Colombia, 2008), en su investigación “La formación basada en competencias en la educación superior”, puntualiza que el enfoque de las competencias contribuye a aumentar la pertinencia de los programas educativos buscando orientar el aprendizaje acorde con los retos y problemas del contexto social, profesional y organizacional; lo que permitirá que el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación tengan sentido, no sólo para los estudiantes, sino también para las instituciones educativas y la sociedad.

Huerta, Pérez & Castellanos (México, 2008), en su estudio denominado “Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales”, sintetizan que el modelo educativo por competencias profesionales integradas para la educación superior tiene como propósito desarrollar procesos formativos de mayor grado y calidad, en la cual las competencias profesionales fomenten una preparación más objetiva con la realidad del mercado laboral. Formando, a partir de ello, profesionistas capacitados para una vida profesional de larga duración; permitiendo además que los egresados puedan integrarse más fácilmente a los procesos permanentes de actualización y respondan a las necesidades de la sociedad. No obstante, dichas necesidades, se encuentran en un cambio constante, situación que exige que la preparación de los estudiantes no sea únicamente para combinar las condiciones del trabajo con las condiciones educativas, sino también para trasladarse a través de ellos.

Beneitone, Esquetini & Otros (España, 2004-2007), a través de su investigación descrito en el Informe Final - Proyecto Tuning - América Latina, conocido como Alfa Tuning América Latina; se trata de implantar la propuesta del Proyecto Tuning Europa en América Latina, es decir del cómo debe ser el proceso formativo de profesionales, cuáles deben ser sus objetivos y pedagogías, valores, orientación y evaluación, es decir sigue los lineamientos de su antecesor europeo con el fin de desarrollar calidad

y efectividad en las universidades de América Latina. En este contexto, el punto de partida del proyecto se centra en las competencias y en las destrezas basadas en el conocimiento.

Proyecto Tuning América Latina (España, 2004), de acuerdo al estudio realizado sobre la Situación del Sistema Educativo Superior en el Perú, se describen algunas razones por las que el funcionamiento académico universitario peruano no es el mejor, citando las siguientes realidades: los conocimientos de hoy no son conocidos en el sistema universitario sino son el de ayer o de anteayer existiendo con ello fuerte resistencia al cambio, las investigaciones que realizan los estudiantes son simplemente una yuxtaposición del material encontrado en los diferentes sitios de la red, la falta de participación de especialistas ante concursos de proyectos debido a la estrechez de la convocatoria en el cual se establece un ganador sin importar su destreza, habilidad, ni antecedentes porque no existe manera de cómo establecer su capacidad, entre otras son problemas que aquejan la educación. De ello, se desprende que el problema fundamental en el sistema educativo es la falta de calidad.

2.1.2. Nacionales

López (Lima, 2004) en el estudio “La acreditación universitaria en el Perú”, sintetiza que el postgrado padece de una serie de deficiencias, a pesar de tener gran demanda educativa, existiendo una desarticulación entre la oferta formativa y las necesidades del desarrollo, además de la ausencia de proyectos de investigación que sirvan como base a los programas de postgrado, inexistencia de producción científica, tasas mínimas de graduación en relación con el número de egresados y falta de un ente que brinde información confiable sobre la calidad del postgrado.

Yamada (Lima, 2007), en la investigación sobre “Los retornos a la Educación Superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?”, indica que existe un número significativo de universidades peruanas públicas y privadas que no están desarrollando profesionales que puedan insertarse adecuadamente a los sectores productivos de trabajo, debido a que los sectores económicos están exigiendo mayor mano de obra calificada, pues sus procesos productivos demandan competencias profesionales como son sistemas, tecnologías de la información y otros campos.

Olivera (Piura, 2012) en la tesis titulada “El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva del mercado laboral” expone que a comienzos del Siglo XXI, las malas estrategias educativas ocasionaron que el Perú obtenga profesionales poco calificados, así pues la mala calidad de educación en el Perú influye de manera directa en las organizaciones, quienes tendrán personal inexperto que dificultarán los procedimientos y no sabrán enfrentar las oportunidades

del entorno. En efecto, el pilar básico para la competitividad en la empresa es la educación.

Del Castillo (Lima, 2012), de la investigación realizada en “Las dos caras del mercado laboral ejecutivo: la empleabilidad y la búsqueda del talento”, puntualiza que trabajar la mayor empleabilidad de los peruanos resulta entonces una tarea personal, de las organizaciones que requieren de su talento para ser competitivas, de las instituciones académicas, de las empresas que ofrecen servicios a la fuerza laboral y, por supuesto, del Estado que debe promover políticas de educación efectivas.

Acuña & Mozombite (Chiclayo, 2013), en la investigación “Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas que requieren hoy en día las principales empresas del Departamento de Lambayeque” concluye que las universidades deberían hacer énfasis en el desarrollo de competencias en los estudiantes para una mejor y más completa formación, ya que existe una gran distancia entre lo que las empresas necesitan y lo que los estudiantes ofrecen, pues las universidades peruanas estarían impartiendo conocimientos que distan de lo que las empresas realmente requieren.

Si bien es cierto, se busca la mayor participación de los profesionales con la finalidad de revalorizar su aporte a la competitividad organizacional, no sólo por su conocimiento acerca de las competencias que exigen los puestos de trabajo, sino porque se trata de mejorar la calidad del empleo, la equidad en el acceso a la formación y la igualdad de oportunidades para la construcción y desarrollo de competencias. Por lo tanto, los profesionales juegan un papel irremplazable en el desarrollo de un sistema socialmente genuino de competencia laboral.

Paralelamente, se puede afirmar que las universidades de la nueva era serán calificadas por la calidad de egreso de sus estudiantes, este escenario se ve influido básicamente por el desarrollo de estudios avanzados; de modo que para asumir el compromiso de una educación permanente, la universidad deberá flexibilizar sus estructuras académicas, métodos de aprendizaje y evolucionar hacia su integración para formar profesionales capaces de responder a los vertiginosos cambios como parte importante para el desarrollo de sus competencias.

2.2. Bases Teóricas

A. Competencias

1. Origen y definiciones

El estudio de las competencias comienza con David Mc Clelland, un psicólogo de la Universidad de Harvard, experto en Motivación Humana; quién en su artículo “Midiendo competencias en lugar de inteligencia” (1973) propone que las pruebas tradicionales de aptitudes académicas y de conocimientos junto con las calificaciones y los títulos obtenidos no predicen el desempeño en el trabajo o el éxito en la vida, por lo que centra sus estudios psicológicos en buscar conductas que comparten los que son excelentes en sus puestos de trabajo y que los diferencian del resto. Ese desempeño excelente del capital humano está ligado a una serie de características propias de la persona como son los conocimientos, las habilidades y las actitudes, lo que para Mc Clelland toman el sentido de características competenciales; manifestando así la utilización de métodos basados en la observación o análisis de comportamientos frente a hechos concretos para determinar los factores de éxito en una actividad en particular. A su vez, Mc Clelland describe las características de las competencias centrándose principalmente en cinco aspectos: “los motivos” que hacen que los individuos actúen y se comporten de una determinada manera, “los rasgos” que ejemplifican las características de la personalidad, “el auto-concepto” que es la auto percepción de la propia persona, “los conocimientos” que poseen las personas producto de una mezcla de experiencias, valores e información y “las habilidades” que están relacionadas con la consecución de un objetivo. Así pues, su origen se encuentra en la rama de la psicología y las ciencias del comportamiento. (Barrera & Calderari, 2012)

El trabajo de Mc Clelland es una referencia sobre la cual se han cimentado los fundamentos teóricos de la visión estadounidense de competencias, siendo la más difundida mundialmente, en especial en el mundo laboral. Su ideología consistente en evaluar especialmente el potencial del individuo, fue adoptada para establecer los procesos selectivos de muchas instituciones en la década de los 70's y 80's en los Estados Unidos y que luego con el mismo objetivo se dispersaría en el Reino Unido. Los métodos desarrollados por Mc Clelland le permitieron identificar las competencias a través de las siguientes premisas: el uso de muestras representativas, es decir contrastando las características de las personas que han triunfado en sus trabajos y que han sido exitosos en la vida con aquellas personas menos destacadas con la

finalidad de relacionarlas con el éxito; y la identificación de pensamientos y conductas operativas que se encuentran relacionados con los resultados exitosos. (Guerrero C., 2011)

El principal aporte de Mc Clelland es darle valor al término “competencia” poniendo énfasis en lo que las personas hacen, como lo hacen y que resultados producen en su entorno hacia el desempeño óptimo en las diversas actividades profesionales. De este modo, la define como “aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo”.

En esa misma línea de investigación, otro de los investigadores que analiza muy a fondo las competencias en la década de los 80's es Richard Boyatzis, quién puntualiza que existen una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes, pero que a su vez existían otras que sólo poseían aquellos que desarrollaban de una manera excelente sus responsabilidades; incidiendo más en el desempeño de los directivos. (Guerrero C., 2011)

Boyatzis describe las competencias como características subyacentes a la persona y estables en el tiempo y que están articuladas con un excelente desempeño en un determinado puesto de trabajo, ocasionando con ello el logro de resultados específicos y el éxito a través de acciones específicas.

Ambos autores conciben la competencia como algo más que el conocimiento técnico, combinando atributos (valores, habilidades, actitudes, motivaciones, patrones de comportamiento) necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Dichas características de las personas conducen a la performance superior.

Ahondando dentro de las acepciones de las competencias, para Corominas (citado por Martha Alles, 2007) el origen etimológico de esta palabra proviene del latín *competere* que significa “ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir”, “ser adecuado, pertenecer” que a su vez deriva de *petere*, “dirigirse a, pedir” y tiene el mismo origen que *competere*, “pertenecer, incumbir”; significados que se remontan al siglo XV. Igualmente incluye como derivados de *competere* las palabras *competentes* (“adecuado, apto”) y *competencia*. En otros términos, se confiere que la persona debe ser adecuada y apta para efectuar y desempeñarse en un determinado trabajo.

Martha Alles (2010) concibe “las competencias como las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. Es decir, características permanentes que describen el comportamiento de un individuo para llevar a cabo tareas

específicas. En tal sentido, los comportamientos permiten observar las competencias que poseen las personas.

En esa misma línea, Leboyer (2000) califica a las competencias como “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que les hace eficaces en una situación determinada. Dichos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo, poniendo en práctica aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos”.

Asimismo, Pereda y Berrocal (1999) analizan las competencias como un “conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización escolar concreta”

Martha Alles, Leboyer y Pereda & Berrocal concuerdan en que las competencias son comportamientos observables, y para que estas sean desarrolladas por las personas es necesaria la presencia de cinco componentes: el “saber” que guarda estrecha relación con los conocimientos, el “saber hacer” relacionado con las habilidades y destrezas para poner en práctica esos conocimientos, el “saber ser o estar” vinculada con las actitudes e intereses, el “querer hacer” enlazada con los aspectos motivacionales y el “poder hacer” referida a las características personales. (Pereda & Berrocal, 1999)

Otra definición interesante acerca de las competencias es la expuesta por Sebastián & Sánchez (2005) quienes afirman que son “conductas organizadas que enlazan con las características y cualidades de la persona, y con sus conocimientos, a través de la experiencia práctica por lo que suponen un dominio real de la tarea”. Sobre la base de esta definición se infiere que el factor humano debe poseer tanto habilidades blandas como duras, las primeras asociadas al comportamiento de la persona y las segundas vinculadas con los conocimientos y que están directamente relacionadas con las tareas realizadas, y que al complementarse logran la excelencia en los haceres.

Otro autor que coincide con la percepción de Sebastián & Sánchez sobre las competencias es Navío (2002), quien precisa que son “el conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, valores, etc.) que se integran sobre la base de una serie de atributos personales (capacidades, aptitudes, rasgos de personalidad, etc.) tomando como referencia las experiencias personales y profesionales manifestándose a

través de determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo”

No obstante, SERVIR (2013) señala que “las competencias son características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucrando de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado”.

Si bien es cierto, dentro de las definiciones analizadas se puede deducir que todos los autores convergen en que las competencias son aquellos aspectos relativos a la persona que le ayudan a ejecutar tareas y roles específicos de manera eficiente, siendo demostrable a través de su desempeño, las cuales son observables, medibles y por ende evaluadas. A su vez, se puede extraer ciertos atributos de las competencias entre las cuales sobresalen los conocimientos o capacidades cognoscitivas, las destrezas o habilidades, los valores y actitudes y las motivaciones, que juntas conforman un sistema complejo integrado y que cada persona pone en funcionamiento en un puesto de trabajo dentro de un contexto determinado.

Se puede decir que las competencias son “etiquetas” que indican lo que la persona es y lo que contiene, haciendo una descripción para su identificación o valoración expresadas en comportamientos.

En conclusión, el concepto competencia no sólo comprende las habilidades académicas básicas adquiridas sino también una gran diversidad de actitudes, hábitos y motivaciones que permiten a una persona actuar para alcanzar ciertos resultados y que son esenciales para el correcto funcionamiento de sociedades productivamente exigentes.

B. Competencias Profesionales

1. Origen y definiciones

En la década de 1980 se manejaba una concepción de competencias profesionales simples, las que se entendían como cualidades personales aisladas y eminentemente cognitivas, predeterminantes del desempeño profesional eficiente. Siendo con exactitud que hacia el año de 1986, el desarrollo de educar por competencias se llevó a cabo principalmente en el Reino Unido tras la discusión política acerca del modelo educativo al considerarlo obsoleto y responsable del declive económico en aquel país, a razón de esa situación se trazaron alternativas de educar profesionales con

habilidades laborales genéricas o específicas con la finalidad de reactivar su economía. (Correa, 2007)

Tal es así que la entrada en vigencia del enfoque por competencias profesionales en el entorno educativo responde a una demanda creciente de la sociedad por conocer las capacidades que se desarrollan durante los diferentes procesos de formación profesional y por el interés de optimizar la preparación, para lograr una mayor pertinencia de incorporarse en el mercado laboral.

El enfoque de competencias en el contexto educativo en la actualidad se ha difundido a nivel mundial, muestra de ello es que en las universidades de Australia se les conoce como key competence, en Nueva Zelanda las denominan essential skills, en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte las llaman core skills, en Canadá employability skills, en Estados Unidos workplace know how. Todas ellas, enmarcadas dentro del mejoramiento continuo de la calidad en educación. (Correa, 2007)

Una primera aproximación en la definición de competencia profesional es la expuesta por Verdejo (2008) quién la describe como “la capacidad de un profesional de tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional”. Esto se traduce en las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo.

Asimismo, Bunk (1994) señala que posee competencia profesional quién dispone de “los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

En las concepciones de Bunk y Verdejo se puede apreciar claramente tres elementos principales: conocimientos, habilidades (destrezas) y actitudes que vendrían hacer el conjunto de recursos y no de características aisladas que posee el profesional y que entran en juego en la ejecución de determinada actividad laboral para resolver situaciones del trabajo. Es por ello, que el estudio de las competencias profesionales ha permitido aproximar la formación profesional al campo laboral en la medida de formar dichas competencias desde la universidad.

En esa misma línea, pero desde un punto de vista psicológico, González (2006) la concreta como una “configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y

recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantiza un desempeño profesional responsable y eficiente”. La autora al señalar las configuraciones motivacionales, cognitivas y personológicas está refiriéndose a los conocimientos, ideales, valores, intereses, intenciones, hábitos, capacidades, habilidades, actitudes, emociones y sentimientos que al complementarse regulan la conducta del profesional en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales.

Por otro lado, Le Boterf (2000) expresa que las competencias profesionales son un “saber hacer (habilidades) o un saber actuar (actitudes) en forma responsable y validada en un contexto profesional particular, combinando y movilizando recursos necesarios para lograr un resultado cumpliendo los estándares de calidad esperados por un destinatario o cliente”

Hacia una definición personal, la competencia profesional está referida a que el individuo aplique de manera satisfactoria lo adquirido durante su formación profesional hacia su desempeño laboral. Por lo que desde esta perspectiva al dominar la totalidad de conocimientos, procedimientos y actitudes favorecerá a la persona en el desarrollo eficaz de su trabajo de manera integral. Tal es así que se hace necesario que la educación siga cumpliendo con su rol de formar personas para la vida adecuando sus procesos formativos antes los cambios y exigencias del mercado laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, el Tuning (2006) las considera como las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior.

2. División de las Competencias Profesionales

Dentro ellas tenemos, la división de las competencias profesionales que realiza Bunk (1994), agrupándolas en:

- Competencias metodológicas: que son las capacidades de transferir las destrezas, habilidades a diferentes contextos profesionales.
- Competencias sociales: referidas a las habilidades de comunicación e interacción social.
- Competencias participativas: referida a las habilidades de pertinencia, toma de decisiones y asunción de responsabilidades.

Le Boterf (2000) agrega la siguiente clasificación:

- Competencias técnicas: En la que diferencia entre saberes y técnicas, definiendo los saberes como el conjunto de conocimientos generales o

especializados y pueden ser teóricos, científicos o técnicos y las técnicas como el dominio de métodos en los contenidos específicos.

- Competencias sociales: En la cual cita a las motivaciones, valores, capacidad de relación en un contexto social y organizativo.

Por otro lado, de acuerdo al Proyecto Tuning (2003), las competencias profesionales se clasifican en dos tipos fundamentales:

- Competencias genéricas o transversales: Que son comunes a todas las profesiones e incluye elementos cognitivos y motivacionales y se traducen a través de:
 - ✓ Competencias instrumentales, relacionadas con aspectos metodológicos o de procedimientos (capacidad de análisis y síntesis, organización y planificación, gestión de información).
 - ✓ Competencias personales, relacionadas con el trabajo en equipo, el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
 - ✓ Competencias sistémicas, relacionadas con el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad, el liderazgo, etc.
- Competencias Específicas: Que son propias de una profesión y tienen un alto grado de especialización.

3. Competencias y el Proyecto Tuning América Latina

En el marco del proyecto Tuning - América Latina que se inicia a finales del año 2004, se toma como punto de partida la lista de las 30 competencias genéricas identificadas en Europa.

Luego de la reunión general del proyecto llevada a cabo en Buenos Aires (Argentina) se agruparon 85 competencias propuestas por 18 países; sin embargo se tomó la decisión de presentar un listado definitivo que se resume en 27 competencias genéricas, y son las que se presentan a continuación:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Capacidad de investigación.

- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Capacidad creativa.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con su medio socio cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.

Asimismo, el proyecto Tuning América Latina, establece las competencias específicas que posee todo egresado al finalizar la titulaciones de las carreras de Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina y Química, analizando las competencias que se relacionan con cada área de estudio diferenciándose por cada disciplina.

4. Modelos de Competencias Profesionales

Los modelos de competencias profesionales han demostrado ser una herramienta fundamental en las organizaciones, ya que permiten identificar habilidades, conocimientos, comportamientos y capacidades del personal. Según los resultados de la investigación de Guerrero, De los Ríos & Díaz-Puente (2008), existen 5 modelos de competencias profesionales y son:

- Modelo de competencias basadas en el lugar de trabajo: Se basa en la definición funcional del puesto de trabajo, es decir; de la observación de las competencias, se obtienen los estándares requeridos para luego evaluar al trabajador según esos parámetros.
- Modelo de competencias basadas en la teoría del comportamiento: Se basa en los estudios de Mc Clelland, donde las competencias deben

medir algo que evolucionara con el aprendizaje (Weinert F., 2004). Las características de este modelo son: su medición, pueden ser generalizadas; y, la competencia es definida como una característica subyacente.

- Modelo de Competencias basada en la estrategia empresarial: Se enfoca en la persona para generar el núcleo de competencias y plantea un proceso de certificación y amplía el concepto de capacitación de directivos. Utiliza competencias para resolver problemas con un mejor criterio. Este modelo, crea una ventaja competitiva mediante las habilidades de cada empleado.
- Modelo de competencia basado en un enfoque cognitivo y de motivación: Se basa en los estudios de Foss (2003), quién sugiere estudiar la motivación interna como situación necesaria en el proceso cognitivo. Supone condiciones como valores, cultura, aspectos éticos y motivos internos.
- Modelo de competencias basado en un enfoque holístico: La investigación de Cheetham & Chivers (1998), definen la competencia como resultado de una mezcla de aspectos personales subyacentes (comunicación, creatividad, análisis y resolución de problemas), las cuales reconocen la existencia de competencias cognitivas, funcionales, comportamientos y valores éticos que en suma establecen la competencia profesional.

5. Formas de Identificar las Competencias Profesionales

Para el Proyecto Tuning (2003), la definición de los perfiles profesionales guarda relación con las necesidades de la sociedad, de ahí que las demandas y necesidades sociales sean tan variadas. Esto requiere consultar a los grupos sociales y tener en consideración las peticiones de los organismos profesionales.

El énfasis puesto en que los estudiantes obtengan una competencia concreta o un conjunto de competencias también afecta a la transparencia de la definición de objetivos establecida para un programa educativo particular, pues añade indicadores con más posibilidades de ser medidos, al tiempo que hace dichos objetivos sean más dinámicos a la hora de tener en cuenta las nuevas necesidades de la sociedad y guardan relación, con el empleo.

El método utilizado por el Proyecto Tuning para consultar sobre las habilidades o competencias es el cuestionario. En consecuencia, los hallazgos encontrados a través de las consultas (cuestionarios) sirven para

conseguir información actualizada acerca de las necesidades de la sociedad. De ahí que, las personas no poseen o carecen de una competencia en términos absolutos, sino que la dominan en diferentes grados, de ahí que se puedan colocar las competencias en un continuo y desarrollar mediante el ejercicio y la educación.

6. Los planes de estudio y las competencias

De acuerdo a la metodología del Proyecto Tuning (2003), son cinco las líneas que se han diseñado para facilitar la comprensión de los planes de estudio y su comparación:

1. Competencias genéricas (académicas de carácter general).
2. Competencias específicas de cada área.
3. La función de ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de y Acumulación de Créditos) como un sistema de acumulación.
4. Enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación.
5. La función de la promoción de la calidad en el proceso educativo (insistiendo sobre sistemas basados en una cultura de la calidad institucional interna).

Las cinco líneas de acercamiento permiten que las universidades puedan armonizar sus planes de estudio sin perder su autonomía, viendo al mismo tiempo estimulada su capacidad de innovación.

Además, el Proyecto Tuning desarrolla un modelo de diseño, implantación e impartición de planes de estudio para ser ofrecidas a una o más instituciones, por lo que se identificaron las siguientes etapas:

1. Cumplimiento de las condiciones básicas.
 - Para todos los programas de estudio: Identificación de la necesidad social (empleador, profesional y organismos profesionales), identificación de puntos de referencia comunes de los programas desde la perspectiva académica y disposición de recursos necesarios para el programa.
 - Para programas internacionales de titulación: Compromiso de las instituciones implicadas mediante convenios o alianzas estratégicas, garantía de que el programa sea reconocido en diferentes países, acuerdos sobre la extensión del programa en base al diseño de créditos ECTS fundamentados en el trabajo del estudiante.
2. Definición del perfil conducente al título.

3. Descripción de los objetivos del programa y de los resultados de aprendizaje (en términos de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades) que deberán cumplirse.
4. Identificación de las competencias genéricas y específicas de cada área que deberían alcanzarse en el programa.
5. Traducción al plan de estudios: contenido (temas que habrán de cubrirse) y estructura (módulos y créditos).
6. Traducción a unidades y actividades educativas para alcanzar los resultados de aprendizaje definidos.
7. Definición de los enfoques de enseñanza y aprendizaje (tipos de métodos, técnicas y formatos) y de los métodos de evaluación (en caso necesario desarrollando el material didáctico).
8. Desarrollo de un sistema de evaluación concebido para incrementar de modo constante su calidad.

En Tuning, las competencias se describen como puntos de referencia para el diseño y la evaluación de los planes de estudio. Los puntos de referencia garantizan flexibilidad y autonomía en la construcción de los planes de estudio y al mismo tiempo proporcionan un lenguaje compartido con el que describir sus objetivos.

C. El Proyecto Tuning América Latina

1. ¿Qué es el Proyecto Tuning América Latina?

El proyecto ALFA Tuning - América Latina surge en una realidad sobre la educación superior a nivel regional e internacional. Tuning se había desarrollado solamente en Europa, en más de 135 universidades y desde el año 2001 llevan un intenso trabajo en pos de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

En la ciudad de Córdoba (España) en Octubre de 2002, los representantes de América Latina que participaban de la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión europea, América Latina y el Caribe (UEALC), después de escuchar la presentación de los resultados de la primera fase del Tuning, se preocuparon por pensar en un proyecto similar con América Latina. Por lo que prepararon el proyecto que fue presentado por un grupo de universidades europeas y latinoamericanas a la Comisión Europea a finales de Octubre de 2003. Se puede decir que la propuesta Tuning para América Latina es una concepción sustentada de aportes académicos europeos y latinoamericanos. La idea de búsqueda de

acuerdos es la misma, retoma conceptos básicos y metodologías, es única e integral; solo cambian los actores y la realidad.

Dentro de los objetivos del Proyecto Alfa Tuning - América Latina está:

- El coadyuvar al desarrollo de titulaciones de fácil comprensión y comparación en forma articulada en toda Latinoamérica.
- El impulsar un importante nivel de convergencia de la educación superior mediante las definiciones aceptadas en común de resultados profesionales y de aprendizaje en doce (12) campos temáticos como son el de Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina y Química.
- El desarrollar perfiles profesionales mediante competencias genéricas y específicas, incluyendo además destrezas, conocimientos y contenido.
- El facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación.
- El crear redes que permitan estimular la innovación y la calidad mediante la reflexión y el intercambio mutuo.
- El desarrollo e intercambio de información de los currículos en las áreas seleccionadas creando una estructura curricular modelo expresada por puntos de referencia para cada área, promoviendo el reconocimiento y la integración de titulaciones en América Latina.
- El crear puentes entre las universidades y otras entidades calificadas para producir convergencia en las áreas de las disciplinas seleccionadas.

Para lograr los objetivos mencionados, Alfa Tuning, plantea el desarrollo de cuatro líneas de acción 1) competencias genéricas y específicas, 2) enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, 3) créditos académicos y 4) calidad de los programas. Respecto al primer punto se identifica atributos compartidos que pudieran originarse en cualquier titulación y que son importantes para la sociedad. Así mismo, se analizan competencias específicas relacionadas con cada área temática, se conocen como destrezas vinculadas con las disciplinas académicas y son las que otorgan identidad y consistencia a los programas.

En relación al segundo punto, habilita instrumentos de apoyo permitiendo métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación. Conlleva a modificaciones en métodos y criterios de evaluación. Supone no solo conocimientos sino además habilidades y destrezas. De ahí la importancia de que cada estudiante experimente diversos enfoques y métodos de enseñanza-aprendizaje y tenga acceso a diferentes contextos de aprendizaje.

En lo que concierne al tercer punto, reconoce una preocupación sobre el impacto y el vínculo de este nuevo procedimiento de competencias con el trabajo del estudiante, y la conexión con el tiempo calculado que es medido en créditos académicos. Finalmente, el cuarto punto asume que la calidad es una pieza importante en el diseño curricular basado en competencias, como lo hace saber la Declaración de la III Cumbre UEALC donde se hace un llamado a participar en el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

La primera reunión del proyecto Alfa Tuning, se realizó en Buenos Aires Argentina, en marzo del 2005, donde se elaboró una lista de 27 competencias genéricas, se evaluó a académicos, graduados y empleadores y los resultados se presentaron en la segunda reunión en agosto del mismo año en Bello Horizonte. Así mismo, los equipos de trabajo determinaron competencias específicas para las áreas de Administración de Empresas, Historia, Matemática y Educación.

En febrero del año 2006, se realizó la Tercera Reunión del Proyecto en la ciudad de San José, incorporándose nuevos equipos de trabajo los que definieron las competencias para las siguientes áreas: arquitectura, derecho, enfermería, física, geología, ingeniería civil, medicina y química. En Junio del mismo año, en la ciudad de Bruselas, Tuning América Latina y Tuning Europa, se reunieron para comparar los resultados obtenidos de sus consultas realizadas, encontrando similitudes y diferencias.

En la actualidad participan 62 universidades latinoamericanas de los cuales Perú participa en el proyecto a través de su Centro Nacional Tuning y de sus 12 universidades que los representan en las áreas temáticas antes mencionadas. Estas universidades son: Universidad del Pacífico, Ricardo Palma, San Martín de Porres, Peruana Unión, Federico Villareal, Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad de Piura, Universidad Nacional de Ingenierías, Universidad Peruana Cayetano Heredia y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Alfa Tuning es un proyecto dirigido desde la esfera universitaria que tiene por objeto ofrecer un planteamiento concreto que posibilite la aplicación del Proceso de Bolonia en el ámbito de las disciplinas o áreas de estudio y en el de las instituciones de educación superior. El enfoque consiste en una metodología con la que vuelve a diseñar, desarrollar, aplicar y evaluar los programas de estudio de cada uno de los ciclos de Bolonia. Su validez puede considerarse mundial por cuanto ha sido probado en varios continentes con

fructíferos resultados. (Wagenaar, González, Beneitone, & Van Der Meer, 2006)

D. Formación universitaria basada en competencias

1. Formación Universitaria

La formación universitaria es importante porque le da a las universidades la oportunidad de formar profesionales del futuro. Sin embargo, esta formación se realiza con el propósito de que los profesionales puedan insertarse en el mercado de trabajo con mayor facilidad; por eso, es preciso desarrollar competencias genéricas, de acuerdo a las tendencias actuales, ya que el término competencia tiene relevancia históricamente. Como lo hacen saber los autores Mulder, Weigel & Collings (2007) quienes hacen referencia que una persona es competente cuando es capaz de desarrollar actividades con profesionalismo.

Por esa razón, el educando debe orientarse en estas nuevas tendencias de aprendizaje y construcción de nuevos conocimientos. Debido a los cambios originados por la globalización y el avance de la ciencia y la tecnología, es necesario que las universidades se diferencien de otras por el prestigio en la calidad de sus profesionales dándoles un valor agregado.

Según Hernández (2008), debe existir un vínculo entre los centros de formación profesional con los alumnos, por los cambios mencionados, debido a que permite que existan centros de estudio con mayor prestigio y las empresas tienen ciertas consideraciones con sus profesionales por ser más competentes en el mercado laboral.

La ventaja de la enseñanza - aprendizaje en la formación basada en competencias, es la trasmisión de conocimientos y generación de habilidades y destrezas, así como el desarrollo de capacidades en los estudiantes para aplicarlos en sus centros de trabajo.

Tal es así que el **Instituto Nacional de Estadística e Informática (Lima, 2014)**, en la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades del Perú, describe la percepción que tienen los egresados sobre la mejor preparación para el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de parte de las universidades para un adecuado desempeño laboral, en el cual el aspecto más valorado fue el dominar el área de disciplina con un 61,5% considerado como bueno y excelente con un 17,2%, seguido de tener pensamiento crítico que fue calificado como excelente por el 60,4% y bueno por el 19,4% de los egresados universitarios. Tanto así que hablar de

“competencias” para los estudiantes, es contar con el potencial completo de talentos y habilidades que tiene que ser captado, registrado, aprovechado y promovido por la universidad.

2. Enfoque basado en competencias

Este enfoque permite enlazar conocimientos adquiridos con el desarrollo de habilidades indispensables en una determinada profesión. El autor Zabalza, (2004), afirma que la formación de los estudiantes les permite desarrollarse de manera integral y sentirse satisfechos, creando un alta autoestima capaces de asumir grandes retos. Así mismo, los conocimientos actualizados de su profesión hacen que se sientan más competentes, en el ámbito laboral siendo más requeridos y mejor pagados.

Cabe resaltar que, las universidades deberían dar mayor énfasis a este enfoque, porque permite que los estudiantes puedan adquirir capacidades que le sirvan de utilidad en el mundo laboral, aplicando al máximo sus habilidades y destrezas para su desarrollo personal y profesional.

La formación basada en competencias resulta ser el factor más importante para universidades y estudiantes. Estos centros de estudio obtienen mayor prestigio y mayor cantidad de profesionales trabajando, brindando servicios de calidad con mayor acogida en el mercado laboral.

3. Enfoque socio formativo complejo de las competencias

El medio donde se desenvuelven los nuevos profesionales está orientando al desarrollo de competencias. Tal como lo señala el autor Tobón (2005), quien se basa en el enfoque socio formativo complejo, haciendo referencia a la formación de aspectos educativos para poder establecer competencias, que se generan desde procesos como: la socialización, desarrollo económico, la política, el deporte, el cuidado y preservación del medio ambiente, hasta el desarrollo del arte.

Por consiguiente, la formación universitaria debe ser congruente con la realidad del país y las competencias estar orientadas a los intereses de cada profesional, considerando el cumplimiento de los objetivos de los centros de estudio de manera eficiente y la búsqueda por mejorar el potencial de cada estudiante de acuerdo a la expectativa que ellos tengan. Ya que a medida que pasan los años, se generan nuevas necesidades.

Por tal motivo, el enfoque socio formativo complejo, pone énfasis en el conjunto de habilidades sociales de interacción con los demás, dando solución a problemas reales. El docente participa como facilitador en aulas así como guía en el proceso de formación de sus estudiantes.

4. Ejes en la formación basada en competencias

La formación basada en competencias logra mejores profesionales que desempeñan su trabajo de manera eficiente. Sin embargo, no solo es tarea de las universidades sino también de la sociedad. Tobón (2005) señala lo siguiente:

- a. **Responsabilidad de las instituciones educativas:** se deben involucrar a todos los integrantes del centro universitario, quienes deben elaborar técnicas y metodologías de enseñanza de manera didáctica para que los estudiantes ejerciten las competencias básicas de su profesión y permanezcan actualizados y capacitados.
- b. **Responsabilidad social:** se debe propiciar el respeto por la cultura, la solidaridad, la cooperación con el fin de formar profesionales de buenos valores donde los medios de comunicación aporten con el aspecto persuasivo.
- c. **Responsabilidad del sector laboral:** generar la participación e interacción de empresas, universidades y la sociedad con el fin de establecer competencias.
- d. **Responsabilidad de la familia:** la familia debe orientar en la formación de valores a sus hijos así como conductas de convivencia ya que es el primer centro de formación.
- e. **Responsabilidad personal:** cada persona debe tomar conciencia sobre su desarrollo personal escalando de acuerdo a su necesidad.

E. Educación en Postgrado

La educación en postgrado tiene sus orígenes en el siglo XIX en Alemania, Rusia, Estados Unidos y Francia como consecuencia del impulso dado a la ciencia, la educación y los movimientos políticos y culturales como lo fue la Revolución Industrial y la Revolución Francesa. Sus antecedentes educativos se remontan al origen mismo de las universidades; es decir cuando se establecen diferentes grados o niveles de estudio como el bachillerato, licenciatura y maestría o doctorado con progresivas exigencias académicas. La definición y consolidación de la educación de postgrado indudablemente viene con la creación de las Escuelas para Graduados conocida así en los Estados Unidos. Aproximadamente en 1860 el máximo título académico que se otorgaba en ese país era el de Bachelor, trayendo consigo que una gran masa de jóvenes deseosos por mejorar sus conocimientos y cualificaciones provocando grandes demandas del país, surgiendo los colleges para luego transformarse en universidades y otorgar títulos más elevados. (Menacho, 2008)

En América Latina la educación en postgrado empezó un siglo después que en Estados Unidos y un siglo y medio después que en Alemania. Los estudios de posgrado en Latinoamérica tienen sus antecedentes en los títulos más elevados que otorgaban las universidades coloniales, copia de grados académicos del medioevo europeo, es decir, el Magister y el Doctorado, el primero creado por la Universidad de París y el segundo por la de Bolonia.

Los grados académicos antiguos como el de Bachiller y el de Licenciado han desarrollado su propia historia es decir el Bachillerato y su contenido han pasado a conformar en la mayoría de países latinoamericanos, lo que hoy se conoce como educación secundaria o media. La Licenciatura se ha constituido en el primer grado universitario; el Magister, que a principios tendía a desaparecer, renace y en muchos casos pasa a convertirse en su primer título de postgrado; y el Doctorado que en momentos estuvo en la cúspide y otras en extrema decadencia, llegan hasta la práctica extendida en algunos países no sólo de otorgar el grado sin muchas exigencias académicas sino que el título se utiliza sin poseerlo. (Menacho, 2008)

En el Perú, los estudios de postgrado según la ley universitaria vigente, buscan una formación más especializada y con un alto nivel académico capaz de perfeccionar investigadores y docentes universitarios, los postgrados tanto para el doctorado como para el de maestría requieren una duración de cuatro semestres académicos basándose en el creditaje y para obtener el grado se exige el dominio de un idioma para el de maestría y dos para el de doctorado, además de una sustentación de tesis. Asimismo, la universidad ofrece estudios de segunda especialidad profesional para los titulados. Los estudios en postgrado están orientados a los grados de Maestro y Doctor organizados a través de una Escuela de Postgrado conformados por docentes, instalaciones y servicios necesarios, de los cuales disponen las universidades cuya finalidad es formar docentes universitarios, especialistas e investigadores. Para crear escuelas de postgrado en el Perú, se requiere del pronunciamiento favorable de la Asamblea Nacional de Rectores. Los programas de postgrado en el Perú han crecido aceleradamente desde el año 1996 hasta el año 2002, los cuales marcan una gran diferencia que va de 267 programas a 541, los programas de segunda especialidad han pasado de 54 a 165, y los programas de doctorado, de 52 a 55. La problemática del postgrado está relacionada a que ciertos programas se realizan los fines de semana, por unas horas, en el cual los costos son variados, y sobretodo autofinanciados por los propios estudiantes. En algunos casos, las tesis se sustentan individualmente y en otros casos, grupalmente. No existiendo

un organismo de control como un sistema nacional de calidad y acreditación en la educación universitaria a nivel de post grado. (Livia, 2008)

Con el transcurso de los años los estudios de postgrado se han incrementado sustancialmente, tal como lo señala Soria (2005) y quién explica que el CONCYTEC (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) ha creado un programa de promoción y evaluación de la calidad de los estudios de postgrado en el cual se proponen criterios e instrumentos para impulsar la investigación y la formación de alto nivel apoyando a los grupos de investigación y de formación de postgrado promoviendo la cultura de la calidad de los estudios de postgrado.

2.3. Marco Conceptual

- A. **Competencia:** Las competencias representan una combinación una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores. (Tuning, 2006)

- B. **Competencia Profesional:** Considera las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior. (Tuning, 2006)

2.4. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Unidad de Medida	Valor	
1	Competencia Profesional	Cuantitativa	Son las capacidades por medio de una dinámica, combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior. (Tuning, 2006)	Competencia Genérica	Son comunes a todas las profesiones y se incluyen los elementos cognitivos y motivacionales. (Tuning, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. 2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo. 4. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión. 5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano. 6. Capacidad de comunicación oral y escrita. 7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma. 8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. 9. Capacidad de investigación. 10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. 11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. 12. Capacidad crítica y autocrítica. 13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones. 14. Capacidad creativa. 15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. 16. Capacidad para tomar decisiones. 17. Capacidad de trabajo en equipo. 18. Habilidades interpersonales. 19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. 20. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. 21. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. 22. Habilidad para trabajar en forma autónoma. 23. Capacidad para formular y gestionar proyectos. 24. Compromiso ético. 25. Compromiso con la calidad 	Porcentaje	0 - 100

III. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

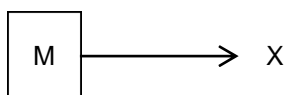
3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, pues busca recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables, para este caso en particular “las competencias profesionales” que son objeto de investigación. En el mismo contexto Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que el objetivo no es indicar como se relacionan éstas sino describir cómo actúan y se manifiestan en un momento específico.

En aplicación a nuestro presente trabajo de investigación, es descriptivo porque se analizan las competencias profesionales de la población en estudio a partir de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

3.2. Diseño de Investigación

Se utilizó el tipo de diseño no experimental, transeccional o transversal, descriptivo. Para Hernández, Fernández & Baptista, en el diseño no experimental se observan situaciones ya existentes tal como se dan en su contexto natural para luego analizarlos sin manipular la variable a investigar; y transversal, debido a que la encuesta ha sido aplicada en un solo intervalo de tiempo.



Dónde:

M: Estudiantes activos del programa de posgrado de Gestión del Talento Humano del año 2017.

X: Competencias profesionales

3.3. Método de Investigación

El procedimiento consistió en la aplicación del cuestionario a los estudiantes activos de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú en el año 2017. Con la finalidad de recolectar información e identificar que competencias poseen los estudiantes dentro del mercado educativo.

Los resultados del cuestionario se procesaron por medio de la herramienta Predictive Analytics Software and Solutions (SPSS) Versión 23.

Una vez obtenidos los datos se determinaron las competencias profesionales de los estudiantes activos de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Perú en el año 2017.

3.4. Población

La población muestra fue identificada a partir de los registros de estudiantes de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Norte del Perú que corresponden a los estudiantes activos del año 2017. La cantidad de estudiantes registrados activos fue de 33 para el programa de posgrado en Gestión del Talento Humano.

El tipo de muestreo empleado fue el probabilístico simple, debido a que todas las personas que conforman la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados.

3.4.1. Unidad de Análisis

Son los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del norte del Perú, a quienes se ha dirigido el cuestionario.

3.5. Técnicas e Instrumentos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Dos técnicas fueron las utilizadas en la presente investigación: la revisión documentaria y el cuestionario.

- Fue necesaria la revisión documentaria pues sustenta el marco teórico y el cuestionario empleado. Además, a través de ella se recolectó información histórica de los estudiantes de un programa de posgrado de una Universidad Privada del Perú.
- El cuestionario se usó para obtener información sobre las competencias que poseen los estudiantes de un programa de posgrado.

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado fue el cuestionario, aplicado a los estudiantes de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad Privada del Norte del Perú.

El modelo de cuestionario ha sido tomado del Proyecto Alfa Tuning - América Latina 2004 - 2006, el cual ha sido adaptado a nuestra investigación tomando como referencia las competencias genéricas que se citan en dicho proyecto,

con el fin de identificar las competencias que deben tener los estudiantes en la formación profesional a través de este programa.

El cuestionario comprende veinticinco competencias en total y se encuentra dividido en dos partes, la primera parte solicita información general del estudiante y la segunda parte se encuentra compuesta por el listado de competencias profesionales genéricas.

La segunda parte consta de una sección relacionada con las competencias genéricas y comprende un listado de veinticinco competencias. Para este cuestionario se han tomado veinticinco competencias de las veintisiete que conforman el marco del Proyecto Tuning América Latina. El cuestionario completo se encuentra en el Anexo N° 01.

Para responder al cuestionario, se ha tomado como referente la escala de Likert, en el cual la intensidad está definida por números del 1 al 4; donde 1 significa nada, 2 poco, 3 bastante y 4 mucho.

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

3.6.1. Validez Interna

Para la validez del instrumento que evalúa las competencias profesionales, se aplicó la fórmula "r" de Pearson en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r = 0.931$ ($r > 0.70$), lo cual indica que el instrumento que evalúa las competencias profesionales es válido. (Ver anexo N° 02).

3.6.2. Confiabilidad

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.856$ ($\alpha > 0.70$), lo cual indica que el instrumento que evalúa las competencias profesionales es confiable. (Ver anexo N° 02).

IV. RESULTADOS

Los resultados nos muestran que las principales competencias con alto nivel que tienen los estudiantes activos de postgrado en Gestión del Talento Humano de una universidad privada del norte del Perú son cinco (05): Capacidad de trabajo en equipo con un 84.1%; Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión con un 82.6%; Capacidad de investigación con un 82.6%; Capacidad de comunicación oral y escrita con un 80.3%; y, Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas con un 79.5%.

Por otro lado, los resultados arrojan que existen cinco (05) competencias con bajo nivel, siendo las siguientes: Habilidad para trabajar en forma autónoma con un 51.5%; Responsabilidad social y compromiso ciudadano con un 48.5%; Compromiso con la calidad con un 47.7%; Habilidad para trabajar en contextos internacionales con un 40.9%; y, Capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 39.4%.

A continuación, se describe en la tabla N° 01 la lista de las competencias de mayor a menor promedio; así como, el detalle por cada competencia a nivel de resultados e interpretación, para finalmente presentar una propuesta de mejora basada en éste diagnóstico.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Tabla N° 01: Competencias genéricas de los estudiantes activos de un programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una universidad privada del Perú, 2017; en base a la media o promedio.

COMPETENCIA GENÉRICA	PROMEDIO	PORCENTAJE
1. Capacidad de trabajo en equipo.	3.36	84.1%
2. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.	3.30	82.6%
3. Capacidad de investigación.	3.30	82.6%
4. Capacidad de comunicación oral y escrita.	3.21	80.3%
5. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	3.18	79.5%
6. Capacidad creativa.	3.15	78.8%
7. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	3.09	77.3%
8. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	3.06	76.5%
9. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	3.03	75.8%
10. Habilidades interpersonales.	3.00	75.0%
11. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	2.97	74.2%
12. Capacidad para tomar decisiones.	2.97	74.2%
13. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2.91	72.7%
14. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	2.76	68.9%
15. Capacidad crítica y autocrítica	2.70	67.4%
16. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	2.39	59.8%
17. Compromiso ético.	2.33	58.3%
18. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	2.24	56.1%
19. Capacidad para formular y gestionar proyectos.	2.24	56.1%
20. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	2.12	53.0%
21. Habilidad para trabajar en forma autónoma.	2.06	51.5%
22. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	1.94	48.5%
23. Compromiso con la calidad.	1.91	47.7%
24. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	1.64	40.9%
25. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	1.58	39.4%
TOTAL PROMEDIO	2.66	66.5%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning – América Latina

Grafico N° 01: Competencias genéricas de los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017; en base a la media o promedio.



Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning – América Latina.

En la Tabla N°1, se observa la distribución promedio de las principales competencias genéricas, la cual se detalla de mayor a menor, donde se denota que la primera competencia genérica de los estudiantes es la capacidad de trabajo en equipo con un promedio de 84.1%, sucesivo del conocimiento sobre el área de estudio y la profesión con un promedio de 82.6%, le sigue la capacidad de investigación con un promedio de 82.6%, seguido de la capacidad de comunicación oral y escrita con un promedio 80.3, sucesivo de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas con un promedio 79.5%, le sigue la capacidad creativa con un promedio de 78.8%, seguido de la capacidad para actuar en nuevas situaciones con un promedio 77.3%, sucesivo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas con un promedio de 76.5%, le sigue la Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes con un promedio de 75.8%, seguido de las habilidades interpersonales con un promedio 75%, sucesivo de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente con un promedio 74.2%, le sigue la capacidad para tomar decisiones con un promedio de 74.2%, seguido de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica con un promedio 72.7%, sucesivo de capacidad para organizar y planificar el tiempo con un promedio de 68.9%, le sigue la capacidad crítica y autocrítica con un promedio de 67.4%. Todas las anteriores son las competencias genéricas que superan el puntaje promedio (66.5%).

También se aprecia las competencias que no superan el puntaje promedio consideradas como las menos desarrolladas por la universidad de acuerdo a la apreciación de los estudiantes siendo la primera la capacidad de abstracción, análisis y síntesis con un promedio de 59.8%, sucesivo del compromiso ético con un promedio de 58.3%, seguida por la capacidad de formular y gestionar proyectos con un promedio de 56.1% y a su vez con el mismo promedio la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, continuado por las habilidades en el uso de las tecnologías de la información con un promedio de 53%, le sigue la habilidad para trabajar en forma autónoma con un promedio de 51.5%, sucesivo de la responsabilidad social y compromiso ciudadano con un promedio de 48.5%, seguida del compromiso con la calidad con un promedio de 47.7%, le sigue la habilidad para trabajar en contextos internacionales con un promedio de 40.9% y por último la capacidad de comunicación en un segundo idioma con un promedio de 39.4%.

Competencia: *Capacidad de Trabajo en Equipo*

Tabla N° 02:

Nivel de la **capacidad de trabajo en equipo** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	3	9%
3 =Bastante	15	45.5%
4 =Mucho	15	45.5%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 02, se aprecia que el 45.5% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 y 4 en la competencia de trabajo en equipo; lo que significa que la universidad considera importante y se preocupa por formar esta competencia; por otro lado el 9% de los estudiantes estima que esta competencia ha sido poco formada y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no haya sido realizada durante su formación profesional concretizada con 0%.

Competencia: *Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión*

Tabla N° 03:

Nivel del **conocimiento sobre el área de estudio y la profesión**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	3	9%
3 =Bastante	14	42%
4 =Mucho	16	49%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina

En la tabla N° 03, se observa que el 49% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 4 en la competencia conocimiento sobre el área de estudio y la profesión; es decir, es de mucha prioridad para la universidad formar esta competencia; le sigue el nivel 3 con 42%; sucesivo del nivel 2 con 9% y finalmente el nivel 1 con 0%.

Competencia: *Capacidad de Investigación*

Tabla N° 04:

Nivel de la **capacidad de Investigación** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	2	6%
3 =Bastante	19	58%
4 =Mucho	12	36%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 04, se observa que el 58% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia capacidad de investigación; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 4 con 36%; sucesivo del nivel 2 con 6% y finalmente el nivel 1 con 0%.

Competencia: Capacidad de comunicación oral y escrita

Tabla N° 05:

Nivel de la **capacidad de comunicación oral y escrita** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	5	15%
3 =Bastante	16	49%
4 =Mucho	12	36%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 05, se observa que el 49% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia capacidad de comunicación oral y escrita; es decir, es de bastante prioridad para la universidad formar esta competencia asimismo lo considera el 36% de los estudiantes quienes afirman que la universidad valora mucho esta competencia; sucesivo del nivel 2 con 15% y finalmente el nivel 1 con 0%.

Competencia: Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Tabla N° 06:

Nivel de la **capacidad para identificar, plantear y resolver problemas** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	5	15%
3 =Bastante	17	52%
4 =Mucho	11	33%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 06, se observa que el 52% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia, así mismo lo considera el 33% de los estudiantes al determinar que es esta habilidad es muy formada durante su vida universitaria; sucesivo del nivel 2 con 15% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no sea realizada durante su formación profesional concretizada con 0%.

Competencia: *Capacidad creativa*

Tabla N° 07:

Nivel de la **capacidad creativa** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	6	18%
3 =Bastante	16	49%
4 =Mucho	11	33%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 07, se observa que el 49% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 3 en la competencia capacidad creativa; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 4 con 33%; sucesivo del nivel 2 con 18% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no sea realizada durante su formación profesional.

Competencia: *Capacidad para actuar en nuevas situaciones*

Tabla N° 08: Nivel de la **capacidad para actuar en nuevas situaciones**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	8	24%
3 =Bastante	14	43%
4 =Mucho	11	33%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 08, se observa que el 43% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 3 en la competencia capacidad para actuar en nuevas situaciones; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 4 con 33%; sucesivo del nivel 2 con 24% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no sea realizada durante su formación profesional.

Competencia: *Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas*

Tabla N° 09:

Nivel de la **habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	8	24%
3 =Bastante	15	46%
4 =Mucho	10	30%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 09, se aprecia que el 46% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 4 con 30%; sucesivo del nivel 2 con 24% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no sea lograda visualizándose como resultado de ello el 0%.

Competencia: *Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes*

Tabla N° 10:

Nivel de la **capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	1	3%
2 = Poco	9	27%
3 =Bastante	11	33%
4 =Mucho	12	37%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 10, se observa que el 37% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 4 en la competencia capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 3 con 33%; sucesivo del nivel 2 con 27% y finalmente el nivel 1 con 3%.

Competencia: *Habilidades Interpersonales***Tabla N° 11:**

Nivel de las **habilidades interpersonales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	1	3%
2 = Poco	9	27%
3 =Bastante	12	37%
4 =Mucho	11	33%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 11, se observa que el 37% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia habilidades interpersonales; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 4 con 33%; sucesivo del nivel 2 con 27% y finalmente el nivel 1 con 3%.

Competencia: *Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente*

Tabla N° 12:

Nivel de la **capacidad de aprender y actualizarse permanentemente** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	0	0%
2 = Poco	7	21%
3 =Bastante	20	61%
4 =Mucho	6	18%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 12, se observa que el 61% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 3 en la competencia capacidad de aprender y actualizarse permanentemente; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 2 con 21%; sucesivo del nivel 4 con 18% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia no sea lograda visualizándose como resultado de ello el 0%.

Competencia: Capacidad para tomar decisiones

Tabla N° 13:

Nivel de la **capacidad para tomar decisiones** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	1	3%
2 = Poco	10	30%
3 =Bastante	11	33.5%
4 =Mucho	11	33.5%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Competencias Profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 13, se observa que el 33.5% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 y 4 en la competencia capacidad para tomar decisiones; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 2 con 30% y finalmente el 3% de los estudiantes considera que no posee esta competencia por tanto no ha sido de prioridad para la universidad desarrollarla.

Competencia: *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*

Tabla N° 14:

Nivel de la **capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1= Nada	0	0%
2 = Poco	10	30%
3 =Bastante	16	49%
4 =Mucho	7	21%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 14, se observa que el 49% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; es decir la universidad está dando bastante énfasis en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 2 con 30%; sucesivo del nivel 4 con 21% y finalmente el nivel 1 con 0%.

Competencia: Capacidad para organizar y planificar el tiempo

Tabla N° 15:

Nivel de la **capacidad para organizar y planificar el tiempo** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1= Nada	3	9%
2 = Poco	11	33%
3 =Bastante	12	37%
4 =Mucho	7	21%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 15, se observa que el 37% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 3 en la competencia capacidad para organizar y planificar el tiempo; es decir la universidad está dando bastante importancia en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 2 con 33%; sucesivo del nivel 4 con 21% y finalmente el nivel 1 o nada con 9%.

Competencia: *Capacidad crítica y autocrítica*

Tabla N° 16:

Nivel de la **capacidad crítica y autocrítica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1= Nada	2	6%
2 = Poco	12	36%
3 =Bastante	13	40%
4 =Mucho	6	18%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 16, se observa que el 40% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 3 en la competencia capacidad crítica y autocrítica; es decir, para la universidad es importante y se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 2 con 36%; sucesivo del nivel 4 con 18% y finalmente un 6% de los estudiantes considera que esta competencia no es formada en la universidad.

Competencia: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

Tabla N° 17:

Nivel de la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	7	21%
2 = Poco	12	37%
3 =Bastante	8	24%
4 =Mucho	6	18%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 17, se aprecia que el 37% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 2 en la competencia capacidad de abstracción, análisis y síntesis; es decir la universidad tiene poca prioridad en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 3 con 24%; sucesivo del nivel 1 con 21% y finalmente el nivel 4 con 18%.

Competencia: *Compromiso Ético*

Tabla N° 18:

Nivel del **compromiso ético** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	7	21%
2 = Poco	12	37%
3 =Bastante	10	30%
4 =Mucho	4	12%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 18, se observa que el 37% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 2 en la competencia compromiso ético; es decir, la universidad prioriza muy poco en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 3 con 30%; sucesivo del nivel 1 con 21% y finalmente el nivel 4 con 12%.

Competencia: Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

Tabla N° 19:

Nivel de la **valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	7	39%
2 = Poco	13	30%
3 =Bastante	11	26%
4 =Mucho	2	5%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 19, se observa que el 39% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 1 en la competencia valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; es decir, la universidad no prioriza en formar esta competencia; le sigue el nivel 2 con 30%; sucesivo del nivel 3 con 26% y finalmente el nivel 4 con 5%.

Competencia: Capacidad para formular y gestionar proyectos

Tabla N° 20:

Nivel de la **capacidad para formular y gestionar proyectos**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	7	21%
2 = Poco	14	43%
3 =Bastante	9	27%
4 =Mucho	3	9%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 20, se observa que el 43% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 2 en la competencia capacidad para formular y gestionar proyectos; es decir, la universidad prioriza muy poco en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 3 con 27%; sucesivo del nivel 1 con 21% y finalmente el nivel 4 con 9%.

Competencia: *Habilidad en el uso de las tecnologías de la Información y de la Comunicación*

Tabla N° 21:

Nivel de la **habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	6	18%
2 = Poco	19	58%
3 =Bastante	6	18%
4 =Mucho	2	6%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 21, se aprecia que el 58% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 2 en la competencia habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación; es decir, la universidad se preocupa muy poco por formar esta competencia; le sigue los niveles 1 y 3 ambos con 18%; y finalmente el nivel 4 con 6%.

Competencia: *Habilidad para trabajar en forma autónoma*

Tabla N° 22:

Nivel de la **habilidad para trabajar en forma autónoma**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	7	21%
2 = Poco	18	55%
3 =Bastante	7	21%
4 =Mucho	1	3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 22, se observa que el 55% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 2 en la competencia habilidad para trabajar en forma autónoma; es decir, la universidad prioriza muy poco en la formación de esta competencia; le sigue los niveles 1 y 3 con 21%; sucesivo del nivel 4 con 3%.

Competencia: Responsabilidad Social y Compromiso Ciudadano

Tabla N° 23:

Nivel de la **responsabilidad social y compromiso ciudadano** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	11	33%
2 = Poco	15	46%
3 =Bastante	5	15%
4 =Mucho	2	6%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 23, se observa que el 46% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 2 en la competencia conocimiento sobre el área de estudio y la profesión; es decir, es de poca prioridad para la universidad formar esta competencia; le sigue el nivel 1 con 33%; sucesivo del nivel 3 con 15% y finalmente el nivel 4 con 6%.

Competencia: *Compromiso con la calidad*

Tabla N° 24:

Nivel del **compromiso con la calidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	9	27%
2 = Poco	18	55%
3 =Bastante	6	18%
4 =Mucho	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 24, se observa que el 55% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo, poseen un nivel 2 en la competencia compromiso con la calidad; es decir, la universidad prioriza muy poco en la formación de esta competencia; le sigue el nivel 1 con 27%; sucesivo del nivel 3 con 18% y finalmente el nivel 4 con 0%.

Competencia: *Habilidad para trabajar en contextos internacionales*

Tabla N° 25:

Nivel de la **habilidad para trabajar en contextos internacionales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	15	45.5%
2 = Poco	15	45.5%
3 =Bastante	3	9%
4 =Mucho	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 25, se observa que el 45.5% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 1 y 2 en la competencia habilidad para trabajar en contextos internacionales; es decir, la universidad no prioriza en formar esta competencia; le sigue el nivel 3 con 9% y finalmente ningún estudiante considera que esta competencia sea muy formada durante su desarrollo profesional.

Competencia: Capacidad de comunicación en un segundo idioma

Tabla N° 26:

Nivel de la **capacidad de comunicación en un segundo idioma** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017

NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
1 = Nada	17	52%
2 = Poco	13	39%
3 =Bastante	3	9%
4 =Mucho	0	0%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales Tuning - América Latina.

En la tabla N° 26, se observa que el 52% de los estudiantes activos de una universidad privada en la ciudad de Trujillo poseen un nivel 1 en la competencia capacidad de comunicación en un segundo idioma; es decir, la universidad no se preocupa por formar esta competencia; le sigue el nivel 2 con 39%; sucesivo del nivel 3 con 9% y finalmente ningún estudiante corrobora la realización de esta competencia dentro de la universidad existiendo un 0%.

V. DISCUSION Y CONCLUSIONES

5.1. Discusión de resultados

Dentro de los resultados se determinaron las competencias genéricas, para ello se realizó un diagnóstico, identificando las competencias con más altos, medio y bajos puntajes.

Con estos resultados, se procedió a diseñar una propuesta de mejora en la gestión de competencias a nivel de la formación profesional en un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano. A continuación el detalle de los resultados relacionados con las bases teóricas:

En base a los resultados reportados en la Tabla N°01 se observa que son quince (15) las competencias que superan el puntaje promedio que es igual a 2.66 equivalente al 66.5%, por lo que a través de la distribución promedio se visualiza que las principales competencias genéricas en los estudiantes son:

Capacidad de trabajo en equipo, siendo la más formada en el ámbito educativo con una valoración promedio de 84.1%, lo que significa que el profesional está preparado para trabajar y colaborar con otros grupos de personas en base a la consecución de objetivos concretos dentro de la organización en la que se encuentre laborando, además de implicar comprender a los demás miembros y mantener un buen clima de trabajo aumentando así la eficacia de los resultados. Lo que converge con los resultados de la "Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014" realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú, en la cual los egresados calificaron que el trabajo en equipo es también una de las competencias más preparadas por las universidades con un 58.8% valorada como bueno y un 23,5% valorada como excelente. En esa misma encuesta, con respecto al **conocimiento sobre el área de estudio y la profesión**, los egresados lo calificaron como bueno en un 61,5% y como excelente en un 17,2% siendo esta la competencia más valorada por todos los egresados de las universidades del Perú y la de mayor prioridad, lo que se asimila al resultado arrojado en el presente trabajo de investigación ocupando el segundo lugar con el 82.6%, significando que las universidades forman a sus profesionales en el dominio del área de estudio, capaces de identificar y solucionar problemas inherentes a su profesión aplicando sus conocimientos, habilidades, métodos, técnicas, conducentes a satisfacer en óptimas condiciones las exigencias profesionales.

Otra competencia valorada que posee el estudiante es la **capacidad de investigación** con un promedio de 82.6%, es decir el profesional contribuye a ampliar las fronteras del conocimiento desarrollando un análisis crítico a través de ideas nuevas y complejas fomentando el avance tecnológico, económico, social, cultural,

entre otras dentro del campo laboral y profesional, capaz de presentar propuestas de investigación colaborando en bien de la organización y la sociedad. Esta competencia es muy aceptada por el 72% de empresas dedicadas al Comercio según la investigación realizada por Acuña & Mozombite (2013) titulada “Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del Departamento de Lambayeque”.

Dentro del promedio ponderado, la **capacidad de comunicación oral y escrita** es la cuarta competencia constituida en el profesional con una valoración de 80.3%, lo que significa que el estudiante es capaz de expresar sus ideas de manera precisa y objetiva. En relación a este mismo punto, en los resultados de la tesis realizada por Olivera (2012) acerca del perfil de competencias del administrador de empresas peruano desde una perspectiva del mercado laboral determina que el 92% y 72% de las empresas peruanas califica a la comunicación oral y escrita respectivamente como imprescindibles. Concluyéndose que esta competencia es una herramienta eficaz para generar y transformar el conocimiento, elevar la calidad del aprendizaje, desarrollando el pensamiento crítico del alumnado durante su formación, de tal manera que la capacidad de comunicar ideas claras y convincentes sea en forma oral o escrita constituye un requisito indispensable para el desempeño profesional y de ello depende una comunicación eficiente dentro de las organizaciones.

Otra habilidad importante es la **capacidad de identificar, plantear y resolver problemas** como una competencia muy desarrollada durante la formación del profesional en el programa de Gestión del Talento Humano con un 79.5% de valoración, lo que implica que el estudiante aplica técnicas, métodos y estrategias para el análisis, identificación y resolución de problemas de manera objetiva y efectiva ante diferentes contextos. El desarrollo de esta competencia aborda la capacidad de aprender, entender y aplicar conocimientos con autonomía desarrollando una actitud mental en el estudiante.

En cuanto a la **capacidad creativa** representada con una valoración de 78.8% y en contraste con los resultados de Acuña & Mozombite (2013) las empresas buscan personas creativas que no sólo sean teóricas sino que dejen fluir su imaginación y sean generadoras de nuevas ideas en pro de la organización, lo que converge con la presente investigación, en la cual la capacidad creativa es otra de las competencias más desarrolladas en el sector educativo, lo que hace que el estudiante aplique conceptos abstractos y de sentido a las acciones que corresponden estimulando el pensamiento creativo a través de búsquedas de alternativas ante situaciones complejas, analogías. Sin embargo, diverge con la investigación de Olivera (2012) quien concluye que no es una competencia muy solicitada por las empresas alegando

que el 52% la calificaron como deseable pero prescindible y el 48% como imprescindible.

Es de notar que dentro de las competencias que posee el estudiante del programa en Gestión del Talento Humano, la **capacidad para actuar ante nuevas situaciones** valorada con un 77.3% se hace necesaria durante su formación profesional, pues responde con facilidad y flexibilidad a la adaptación ante los cambios surgidos dentro del contexto en el que se encuentre, respondiendo y enfrentando las problemáticas que se pudieran generar, manejando el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a largo plazo.

Por otro lado, el estudiante desarrolla la habilidad de localizar información de diversas fuentes a través de la indagación, análisis y procesamiento de la información lo que lo vuelve un permanente investigador, de modo que su análisis le permite generar nuevas ideas originando el surgimiento de nuevas ciencias, tecnologías. La **habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas** valorada con un 76.5% en el presente trabajo de investigación no es ajena en torno a los resultados de la encuesta sobre competencias genéricas expuestas en el Informe Final del Proyecto Tuning América Latina (Beneitone, Esquetini & Otros (España, 2004-2007), en la cual esta competencia según el grado de importancia para los estudiantes Latinoamericanos tiene una valoración por encima de 3.5, es decir 3.512; considerándola relevante para el trabajo en su profesión. Sin embargo, difiere en menor cuantía con relación al grado de realización pues tiene una valoración que se encuentra por debajo de 3, es decir 2.889 lo que significa que se ha formado esta competencia durante su desarrollo profesional en un 96% empero no se ha logrado alcanzar dicha competencia en su totalidad (100%).

La **capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes** ocupa el noveno lugar con un promedio de 75.8%, y es otro de los recursos y aptitudes con las que cuenta el estudiante, es decir posee la capacidad de conducir, motivar y alinear a los demás dentro de su entorno profesional frente a un propósito u objetivo a alcanzar.

En la presente investigación, **las habilidades interpersonales** constituyen un campo importante en la formación de los estudiantes valorada con un 75%, pues les permite establecer vínculos y relaciones efectivas con las personas, capaces de participar de manera eficiente y constructiva en la vida profesional resolviendo conflictos cuando sea necesario. No obstante, al compararla con la valoración de la importancia (3,447) y la realización (2,857) de esta competencia genérica para los estudiantes de América Latina, no se muestra una brecha significativa entre estas dos variables, sin embargo dentro del análisis general de los resultados del grupo encuestado (estudiantes) "las habilidades interpersonales" son consideradas como la menos importantes pero que a pesar de ello existe la percepción de que se encuentran

realizadas durante la formación profesional, según el Informe Final del Proyecto Tuning América Latina.

Otra de las habilidades que definen a los estudiantes es la **capacidad de aprender y actualizarse permanentemente** con una valoración promedio de 74.2%, esto es la disposición del profesional de aprender a aprender y mantenerse a la vanguardia de adquirir, procesar, asimilar y aplicar los nuevos conocimientos e información dentro del contexto profesional adoptando nuevas formas de interpretar o ver las cosas y haciendo uso de la permanente innovación.

En comparación con la tesis de investigación de Acuña & Mozombite (2013) indican que el 86% de las empresas dedicadas a la actividad económica “comercio” manifiestan que todo egresado debe poseer la competencia **capacidad para tomar decisiones**. Resultados que concuerdan con la presente investigación en cuanto al logro de esta competencia como consecuencia de su formación académica profesional valorada con un 74.2%, lo que implica la capacidad de decisión del profesional ante momentos críticos o situaciones específicas que van a permitirle analizar diversas opciones para luego seleccionar la más adecuada midiendo el impacto que logrará en función a sus objetivos trazados. Por otro lado, en el Proyecto Tuning América Latina (Beneitone, Esquetini & Otros (España, 2004-2007), se expone el grado de realización de esta competencia que es manifestada por los estudiantes encuestados con una valoración de 2,927, estimación que a pesar de no encontrarse por encima de la valoración promedio (3) se aprehende que si se ha desarrollado en la universidad. En el análisis de resultados del Informe Final de este mismo proyecto (Tuning), además de la realización de esta competencia, se mide el grado de relevancia que tiene para los estudiantes para la ejecución del trabajo en su profesión, la cual es considerada por ellos como una de las seis competencias más importantes en toda América Latina. Por tanto, se puede afirmar que la universidad contribuye en buena medida al desarrollo de formar profesionales capaces de tomar decisiones.

La **capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica** es tan importante como las demás competencias difundidas en los estudiantes de este programa de posgrado, ya que se encuentra por encima del puntaje promedio (66.5%) con una valoración de 72.7% y que al contrastarla con los resultados de la encuesta descrita en el Informe Final del Proyecto Tuning Latinoamérica, según el Análisis General de Resultados del Grupo Estudiantes se confirma que dicha habilidad es otra de las seis competencias más valorada por los estudiantes de América Latina con una valoración de 3,68 la cual se encuentra por encima del promedio (3,50) y que a su vez ha sido formada en la universidad. Es así, que se concluye que el estudiante es capaz de aplicar lo aprendido a casos reales en su vida profesional a través del conocimiento adquirido.

Dentro de las principales competencias, también encontramos la **capacidad para organizar y planificar el tiempo** así como la **capacidad crítica y autocrítica**; con una valoración promedio de 68.9% y 67.4% respectivamente. Lo que significa que el estudiante es metódico, sistemático y organizado, capaz de manejar el tiempo efectivamente en función a sus objetivos siendo apto de participar en diferentes proyectos paralelamente. Asimismo, el desarrollar la **capacidad crítica y autocrítica** hace que el estudiante sea capaz de aceptar observaciones y asimilarlas con el fin de mitigar las debilidades y aprovechar las oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal como profesional.

Las competencias genéricas más representativas de los estudiantes han sido señaladas y descritas anteriormente en base a los resultados obtenidos. Sin embargo, también se puede visualizar en la Tabla N° 01 las competencias que están validadas por debajo del promedio que es igual a 2.66 equivalente al 66.5% y son las 10 competencias, analizándose a continuación:

La **capacidad de abstracción, análisis y síntesis** es una competencia poco desarrollada según la percepción de los estudiantes encuestados con una valoración promedio de 59.8%. Desde la perspectiva laboral, los directivos consideran que es una competencia importante que todo profesional debe poseer (Acuña & Mozombite, 2013) confirmándose en la investigación de Olivera (2012) en el cual el 70.83% de las empresas la considera como imprescindible en todo profesional. El desenvolvimiento de esta habilidad implica tener un pensamiento analítico de las situaciones, es decir al detalle, con precisión, enumeración y diferencia en forma sistémica, analizando problemas y buscando nuevos modelos de soluciones estableciendo prioridades para actuar.

A pesar que el **compromiso ético** es una de las competencias menos realizadas profesionalmente de acuerdo a lo representado en la Tabla N° 01 con un promedio de 58.3%, se tiene que en el análisis y discusión de resultados arrojados en el Informe Final del Proyecto Tuning Latinoamérica, los estudiantes manifiestan que esta competencia es una de las seis más importantes con una valoración de 3,688 que supera el promedio (3,5) y que en cuánto al grado de realización, ésta si ha sido adquirida durante su formación profesional ubicándola con una valoración de 3,093 que supera el promedio de 3,0. Así también lo expresan Acuña & Mozombite (2013) en cuánto a la importancia que tiene esta competencia para el 100% de las empresas al momento de contratar profesionales. De ello se deduce que la universidad debe construir en los estudiantes comportamientos consecuentes con los valores y principios éticos dentro de su profesión con el fin de no ser susceptibles antes actos de corrupción.

La **valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad** es otra competencia no tan realizada en los estudiantes por la universidad valorada con un 56.1%. El valor de esta aptitud radica en desarrollar la convivencia entre los estudiantes sin incurrir en distinciones aceptando la diversidad social y cultural como un elemento enriquecedor personal, lo que se verá evidenciado dentro del contexto laboral. Otra habilidad de menor relevancia en los estudiantes es la **capacidad para formular y gestionar proyectos** con una valoración promedio de 56.1%. Capacidad que debe poseer el profesional para detectar necesidades, establecer objetivos y actividades, seleccionar alguna de ellas y generar metas de logro para obtener los recursos de mejoramiento en el área donde se desenvuelva.

El manejo del **uso de las tecnologías de la información y comunicación** en el contexto profesional es una de las habilidades básicas que no está siendo formada por esta universidad al ser valorada por los estudiantes con un 53% encontrándose por debajo del promedio, como se representa en la Tabla N°01. Por otro lado, desde la percepción de los egresados universitarios sobre la mejor preparación para el desarrollo de competencias de parte de las universidades tanto públicas como privadas (INEI, 2014), el 59.9% y 81.1% de los egresados de universidades públicas y privadas respectivamente calificaron como bueno y excelente la formación en el uso y dominio de las TIC. No obstante, el dominio de esta habilidad en el estudiante permitiría demostrar el uso intensivo de las nuevas tecnologías en todas las áreas del campo formativo siendo una herramienta necesaria para la expresión y comunicación.

La **habilidad para trabajar en forma autónoma** es necesaria para que el profesional pueda llevar a cabo la realización de sus actividades sin depender de forma indispensable de los demás, que no tiene nada que ver con la competencia trabajo en equipo, al contrario la autonomía abarca el desarrollo de la iniciativa y responsabilidad de su propio hacer. Sin embargo, esta competencia es otra de las menos formadas durante la especialidad profesional del estudiante con un 51.5% no superando la valoración promedio.

Otra competencia con menor formación universitaria en los profesionales es la **responsabilidad social y compromiso ciudadano** reflejada con una estimación de 48.5% en la presente investigación. Al realizar el contraste con las valoraciones de importancia y realización para los estudiantes latinoamericanos según el Proyecto Tuning América Latina (Beneitone, Esquetini & Otros (España, 2004-2007), se tiene que no existe una brecha significativa entre estas valoraciones, 3,447 y 2,879 respectivamente; y que a pesar de ser una de las competencias menos importantes para los estudiantes latinoamericanos, estos perciben que si ha sido desarrollada y formada durante su periodo profesional. En esa misma línea, la realización de esta competencia igualmente es apreciada por las empresas, en especial por el 82% que pertenecen al sector comercio indicando que es una competencia fundamental de

todo egresado (Acuña & Mozombite, 2013). Por ende, formar profesionales con compromiso para respetar normas básicas de una sociedad es construir una sociedad más igualitaria.

La competencia **compromiso con la calidad** se ubica en el puesto N° 15 de la Tabla N° 01 con una valoración de 47.7% siendo menor a la del promedio general, lo que significa que no se está formando estudiantes que realicen un desempeño profesional eficiente y de calidad, pues las empresas están en la búsqueda de personas que tengan la capacidad de cumplir con los compromisos desafiantes que adopta, personas que ayuden a otras a cumplir con los estándares de calidad establecidos y que se desempeñen acorde a ello, personas que implementen cambios innovadores incorporando nuevas y mejores prácticas. En base a lo anterior, esa necesidad se ve reflejada en casi el 88% de empresas alegando que todo egresado debería tener compromiso con la calidad (Acuña & Mozombite, 2013).

La **habilidad para trabajar en contextos internacionales**, tanto en el presente trabajo de investigación como en el descrito en el Informe Final del Proyecto Tuning Latinoamérica (Beneitone, Esquetini & Otros (España, 2004-2007), no ha sido desarrollada ni alcanzada al 100% por el estudiante durante su formación educativa, pues se tienen valoraciones de 1,64 equivalente al 48.5% y 2,247 respectivamente en cuanto a su realización, encontrándose muy por debajo del promedio establecido 2,5 y 3,0 en cada investigación. Esto refleja claramente que no se está promoviendo la capacidad del profesional que al momento de salir de las aulas pueda trabajar y moverse en un contexto internacional

La **capacidad de comunicación en un segundo idioma** es la última competencia muy poco desarrollada con una valoración de 39.4%. La comunicación en una lengua extranjera en un mundo globalizado y competitivo como el de hoy en día es casi imprescindible en los profesionales pues les permite desarrollar confianza en sus relaciones sociales mejorando su interacción con el entorno. Es por ello, que desde el ámbito laboral, el 65% de empresas expresan su aprobación en cuanto a que el egresado debe de manejar y dominar una segunda lengua (Acuña & Mozombite, 2013) lo que se corrobora con la investigación de Olivera (2012) apuntando que el 60% de empresas considera esta competencia como imprescindible. De ahí que el dominio de un segundo idioma es vital para tener una carrera profesional más fructífera.

Los estudiantes consideran que actualmente estas diez (10) competencias descritas no se ven alcanzadas como resultado de haber cursado dicho programa en la universidad.

5.2. Conclusiones

1. Se determinó las competencias profesionales genéricas que representan el nivel que una persona puede utilizar sus actitudes, aptitudes y conocimientos en relación a la profesión, para poder desempeñarse en todos los escenarios que corresponden al campo de su práctica profesional de manera eficaz.
2. Se diagnosticó e identificó las competencias profesionales genéricas, iniciándose la tarea de construir un proceso con el propósito de establecer conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para que el profesional desempeñe efectivamente sus funciones, para ello los involucrados deben contar con conocimientos metodológicos-técnicos necesarios y compartir el enfoque de competencias.
3. La capacidad de trabajo en equipo en el presente trabajo de investigación es considerada como la competencia genérica más importante que tienen los estudiantes de un posgrado en Gestión del Talento Humano. De acuerdo a los resultados de la encuesta, esta competencia obtiene una puntuación promedio de 3,36 equivalente al 84.1%; lo que significa que la universidad están formando con mayor énfasis esta competencia para lograr que el profesional sea más competitivo y empleable.
4. La capacidad de comunicación en un segundo idioma, es la competencia genérica menos importante que tiene los estudiantes de un posgrado en gestión del talento humano con una valoración de 1,58 equivalente al 39.4%; con este resultado se evidencia que los procesos educativos de enseñanza-aprendizaje que se están llevando a cabo, no están logrando una completa formación en los profesionales, quiénes en un futuro tendrán que enfrentarse a los nuevos retos laborales y que hoy en día es una necesidad preponderante dominar una segunda lengua.
5. Se elaboró una propuesta de mejora en la gestión de competencias a nivel de formación profesional. Pues, con una formación basada en competencias se espera abordar una enseñanza acorde a la realidad, que tome en cuenta las necesidades de la sociedad. Sin embargo, las condiciones que los estudiantes enfrentarán en el futuro, se encuentran en permanente cambio, por lo que se requiere que ellos se preparen para enfrentar esos momentos y adaptarse.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las competencias de hoy en día no son las mismas que las de hace una década y tampoco lo serán en un futuro, es decir van evolucionado con el tiempo; por lo que se sugiere seguir realizando investigaciones en este tema.
2. Las universidades del Perú, tanto particulares como estatales, deberían tener en cuenta la educación basada en competencias, para preparar de manera eficiente a los estudiantes y sean más competitivos y capaces de enfrentar los retos de la sociedad.
3. La universidad puede tomar en consideración la propuesta que presentamos y rediseñar su plan de estudios, dado que será de ayuda para orientarlos en que competencias deberán formar en sus estudiantes.
4. Tener en cuenta que se requiere un cambio de enfoque en el proceso formativo, es decir basarse en la formación por competencias centrados en los estudiantes.
5. Tomar como base esta investigación para realizar la réplica en otras maestrías y así obtener resultados más cercanos del posible perfil profesional de cada maestría.
6. Complementar con la realización de investigaciones de tipo cualitativa que permitan al investigador analizar la realidad en su contexto natural, interpretando los hechos según los significados con las personas implicadas a través de focus group, entrevistas, entre otras, dirigidas a los gerentes de las empresas, a los directores de escuela de postgrado, a los docentes.

VII. Propuesta de mejora en la gestión de competencias a nivel de formación profesional de los estudiantes activos del programa de postgrado en Gestión del Talento Humano de una universidad privada del norte del Perú.

1. DESCRIPCIÓN

Dada la autonomía universitaria en nuestro país, es que cada una de ellas tiene institucionalizada su propia filosofía institucional y por lo tanto aborda la educación tomando diferentes enfoques, como por ejemplo el conductismo, el funcionalismo, el constructivismo y el sistémico-complejo. La propuesta frente a los resultados de la presente investigación sería que se podría trabajar con el pensamiento sistémico-complejo, puesto que le da una gran prioridad a la formación de personas integrales con compromiso ético, que busquen su autorrealización, con responsabilidad social y que sean profesionales idóneos y emprendedores.

Desde esta postura, del enfoque complejo propuesto, se considere un rediseño curricular que busca formar profesionales humanos integrales con un claro *proyecto ético de vida y espíritu emprendedor global*, lo cual se debe reflejar en poseer las competencias necesarias para la realización personal, el afianzamiento del tejido social y el desempeño profesional-empresarial considerando el desarrollo sostenible y el cuidado del ambiente ecológico (Tobón, 2005).

No obstante, el diseño curricular por competencias desde el enfoque complejo, se constituiría en contar con una institución educativa que integre liderazgo y trabajo en equipo, que gestione con calidad el aprendizaje, con base en un proyecto educativo institucional compartido por toda la comunidad educativa, con estrategias de impacto que promuevan la formación integral de los profesionales del postgrado, y dentro de ésta el desarrollo y fortalecimiento del proyecto ético de vida de cada uno de ellos, el compromiso con los retos de la humanidad, la vocación investigadora y la idoneidad profesional mediante competencias genéricas.

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Contribuir a mejorar las competencias profesionales genéricas del estudiante de postgrado mediante una propuesta de intervención como guía para lograr la efectividad de la calidad de sus egresados.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir al fortalecimiento de las competencias profesionales genéricas necesarios para el mejor desempeño del graduado del posgrado.

3. RESPONSABLES

- Autoridades del Posgrado: Director de Escuela de Posgrado
- Docentes de la Escuela de Posgrado
- Estudiantes de la Escuela de Posgrado

4. LIMITACIONES

- La ausencia de trabajos de investigación contextualizados (locales), que ayuden a conocer la realidad de la aplicación de competencias de los egresados, lo que no permite recuperar experiencias valiosas ni atender a las problemáticas que se generan.
- La poca integración de los docentes en la construcción y evaluación curricular, ya que cumplen un horario de trabajo limitado, lo que no permite la interacción y la construcción colectiva para el desarrollo de aprendizajes significativos.
- Escasa formación pedagógica en los Docentes.

5. PROGRAMACIÓN

COMPETENCIAS GENERICAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	<ul style="list-style-type: none"> • Promover los Mentefactos: formas graficas de organizar proposiciones • Promover los Mapas conceptuales: representación gráfica de relación de conceptos • Uso del SPRI: se plantea una situación, se detecta el problema, se plantea soluciones y se compara con fuentes de información y/o experiencias 	<ul style="list-style-type: none"> • El Docente debe solicitar productos académicos que se deben constituir en organizadores gráficos. • Análisis conjunto Docente-alumno de los mapas conceptuales, para desarrollar competencias didácticas y de evaluación y ayuda a superar el aislamiento de los Profesores • Realizar planificación conjunta de la enseñanza y análisis de discrepancias entre lo planificado y lo realizado.

	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar una relación dialógica entre Docentes y estudiantes en que ambos aprenden y enseñan al mismo tiempo • Aplicación de aprendizaje cooperativo mediante talleres para la resolución de guías de aprendizaje. • Aplicación de estudios de casos que serán abordados con la metodología de aprendizaje basado en problemas (ABP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación y análisis de la interacción en el aula alumno-profesor y análisis conjunto de las prácticas pedagógicas • Aprendizaje conjunto basado en el trabajo cooperativo, estudio de casos identificados en la práctica cotidiana de la Institución Educativa (Estudio especialmente de necesidades de apoyo educativo específico, fracaso estudiantil, etc.)
2. Compromiso ético	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la ética en las diferentes experiencias curriculares integrando el <i>saber ser y saber convivir</i> • Fomentar el compromiso en los actores del proceso educativo • Directivos y docentes se perfeccionen, día a día, su proyecto ético de vida y medien para que los estudiantes construyan y perfeccionen el suyo, para ser mejores personas en lo personal, laboral y social. • Fortalecer la reflexión y que se realice antes, durante y después de cada actividad, para que el desempeño sea con base en los valores universales 	<ul style="list-style-type: none"> • El Currículo debe diseñarse desde una ética de la especie humana. • Participación de administradores y Docentes en la elaboración del currículo, así como en el propio proceso formativo de los estudiantes. • Curso-taller de ética para Docentes y Administradores de las Instituciones educativas y así garantizar la formación en la solidaridad y participación en la construcción del tejido social. • En cada experiencia curricular promover la reflexión en torno a preguntas esenciales de la existencia, tales como: quienes somos, de dónde venimos, para donde vamos, cuál es nuestra misión.
3. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de conocimientos de las ciencias de la naturaleza, ciencias humanas, la literatura y la filosofía, con el fin de comprender la unidad y la diversidad de todo lo que 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar temáticas sobre la visión del ser humano como persona integral y multidimensional en las diferentes experiencias curriculares, teniendo en

	<p>competente al ser humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el diálogo entre las diversas dimensiones y entre los saberes construidos en torno a ellas (académicos y populares) para lograr su comprensión • Fomentar la asunción y seguimiento de las costumbres sociales • Fomentar el respeto de las diferencias culturales • Promover la construcción e identidad cultural • Participar de la Globalización y mundialización 	<p>cuenta la relación de la parte con el todo y el todo con las partes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar saberes específicos que significa ser humano desde la integración de los saberes académicos con los saberes populares. • Investigación de saberes actuales y los de nuestros antepasados. • Enseñanza de la diversidad cultural humana teniendo en cuenta a la vez la unidad del género humano. • Orientar a los estudiantes a estudiar y respetar a las poblaciones indígenas. • Solicitar ensayos del análisis de la globalización-mundialización en relación con la búsqueda de la identidad cultural de sociedades específicas y compararlas con nuestro medio.
<p>4. Capacidad para formular y gestionar proyectos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investiga problemas de su contexto, los cuales van a constituir oportunidades para elaborar proyectos sociales o económicos pertinentes. • Diseña proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial • Ejecuta proyectos en referencia a metas propuestas 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes realizarán estudios de mercado para detectar problemas existentes y generar nuevos negocios o fortalecer el ya existente siguiendo una metodología apropiada para este fin. • Solicitar a los estudiantes la construcción de un proyecto de negocio para producir nuevos bienes o servicios siguiendo criterios establecidos en el área. • Los estudiantes ejecutarán proyectos de negocio para producir nuevos bienes o servicios acorde con los recursos disponibles gestionando nuevos

		recursos afrontando nuevos problemas que se presenten.
5. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a los estudiantes alternativas virtuales de aprendizaje • Uso de plataformas con todas las herramientas de publicación, comunicación y evaluación (foros, video-conferencias, Messenger, Skype y otros. • Manejo de procesadores de textos y de imágenes en la articulación de diferentes sistemas de significación (visual, auditivo, textual e hipertextual) • Conduzcan a profesores y estudiantes a formas de manifestación de sí mismos para expresar metacognitivamente cómo es que el conocimiento recrea la mirada sobre el mundo compartido 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a Docentes y estudiantes sobre alternativas virtuales de aprendizaje. • Aprovechar los recursos de la información y comunicación que pueden apoyar la educación. • Aplicación de la tecnología en los trabajos escritos y orales. • Crear comunidades de aprendizaje entre Docentes/estudiantes, utilizando la telemática promoviendo una forma de dialogo y reflexión.
6. Habilidad para trabajar de forma autónoma	<ul style="list-style-type: none"> • Autoformación: estrategias para lograr motivación • Autoconciencia: capaz de conocer y comprender • Fomentar espíritu emprendedor global • Desarrollar la autonomía moral 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar el trabajo por proyectos en el currículo, puesto que despierta el interés del estudiante por un determinado tema, fomenta la creatividad, la autoestima y la innovación y promueve el trabajo en equipo. • Promover la resolución de conflictos y la superación de situaciones que fortalezcan la unidad. • Analizar situaciones que aquejan a la sociedad en su entorno inmediato y lejano (globalización). • Orientar y ayudar a los

	e intelectual	alumnos a construir un proyecto de vida
7. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción de la Sostenibilidad Ciudadana y Democrática • Promover la idoneidad en los estudiantes, ya que relaciona e integra el tiempo y la cantidad con aspectos tales como: calidad, empleo de recursos, oportunidad y contexto • Construcción de conocimientos científicos y socio-humanísticos, con base en las demandas sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación ciudadana en todos los ámbitos de la sociedad y el dialogo democrático en un marco de los deberes y derechos ciudadanos, los valores fundamentales: libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto a la naturaleza y responsabilidad común(ONU, 2000) y la formación intelectual de los ciudadanos enfocado hacia el desarrollo humano permanente (UNESCO, 2003) • Articulación entre las diversas disciplinas y entre las funciones básicas de la Universidad, con la aplicación de sus saberes en la comunidad • Formación socioambiental, desde lo realmente integral y contribuya a las problemáticas que aquejan a la humanidad.
8. Compromiso con la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del proceso administrativo en las organizaciones basados de quienes son los usuarios • Implementación de políticas educativas pertinentes al contexto actual y futuro, aprendiendo de los errores del pasado. Esto permitiría aumentar los recursos para la educación y posibilitar un mayor liderazgo y gestión educativa, como implicación de las 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar al capital humano como la base fundamental del éxito de la organización • Promover las actitudes y aptitudes para el logro de los fines de la organización • Revisar los productos (perfiles, mallas, módulos, proyectos formativos, actividades de aprendizaje, etc.) en círculos de cultura. • Realizar auditorías para detectar fallas y superarlas. • Evaluar de manera continua el talento humano docente para potenciar su idoneidad. • Revisar estrategias

	<p>organizaciones sociales, empresas y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la metacognición en la persona para el mejoramiento continuo a partir de metas, con base en la práctica continua de la reflexión • Evaluación y seguimiento del currículo que permita el mejoramiento continuo. 	<p>didácticas y de evaluación para garantizar su continua pertinencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la interacción docente-estudiante con textos de significado, que permite el análisis, interpretación y la acción. • Evaluación del desempeño de competencias definidas en cada Unidad Académica: desempeño de competencias previstas, capacidad para resolver problemas, el relacionamiento humano, la comunicación y asertividad, ejercicio cotidiano de valores, el emprendimiento extracurricular, generación de conocimientos nuevos y útiles en otros. • Evaluación de asignaturas y del Plan estratégico para confrontar los logros evidenciados con Instituciones y organismos nacionales e internacionales • Plan de perfeccionamiento
<p>9. Habilidad para trabajar en contextos internacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Movilización estudiantil, docente, investigadores y entre los diversos ciclos de educación, con enfoque transdisciplinarios, entre el mismo país y otros para conocer diferentes realidades con diferentes niveles de percepción para construir una visión sistémica • Pasantías a diversos entornos para reforzar dicho aprendizaje y generar transferencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con Instituciones Educativas para buscar la movilidad de estudiantes, Docentes, investigadores, trabajadores y profesionales entre diversos países, ya que la articulación con los créditos permite un sistema que facilita el reconocimiento de aprendizajes previos y de la experticia • Realizar acuerdos respecto a desempeños y criterios para evaluar competencias frente a la movilidad entre Instituciones de un mismo país y entre los diversos ciclos de educación
<p>10. Capacidad de comunicación en un segundo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el segundo idioma como parte sinérgica de cada disciplina y no dictarse de forma 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar 02 idiomas como parte de la malla de estudios para promover alianzas de

<p>idioma</p>	<p>aislada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la redacción de informes en segunda lengua acorde con las normas sintácticas y semánticas • Fomentar la expresión de ideas y conceptos en forma oral en segunda lengua y que se deje entender • Promover la comunicación en segunda lengua con respeto y cordialidad con las otras personas. 	<p>cooperación y movilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar artículos y/o ensayos redactados en un segundo idioma para favorecer la vinculación con un contexto globalizado. • Promover el intercambio de docentes y estudiantes con sus pares de otros países. • Promover el intercambio virtual de docentes y estudiantes con nuestra región y otros países sobre conocimiento, productos y experiencias • Promover reuniones de Docentes y estudiantes con otras culturas nativas permitiendo la apertura hacia nuevas fuentes de saber, a la crítica reflexiva y a la reorganización del pensamiento por estimar que siempre existen diferencias entre los individuos, la manera como aprenden y los escenarios donde se desenvuelven
----------------------	--	--

6. PRESUPUESTO

S/. 60,000.00 (Sesenta mil soles con 00/100).

7. MEDICION

- Evaluaciones de impacto de las intervenciones en el proceso de aprendizaje significativo de los estudiantes y, a partir de estos resultados, una evaluación de la innovación educativa como tal.
- Monitoreo permanente de intervenciones, se debe permitir las discusiones entre los estudiantes, para promover el aprendizaje significativo.
- Representación del conocimiento en forma de textos continuos: esquemas y mapas conceptuales etc.

- Pruebas de competencia comunicativa con escenarios de realimentación y análisis metacognitivo de logros y necesidades de retomar el proceso de aprendizaje
- Encuestas.
- Entrevistas abiertas.

8. RECOMENDACIONES

- Implementar la propuesta presentada.
- Promover la investigación en los estudiantes del postgrado, puesto que, a partir de una serie de preguntas, problemáticas o hipótesis, comienza un proceso de indagación, argumentación y diálogo para desarrollar la explicación de la situación y/o para proponer una alternativa de solución
- La implementación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza y aprendizaje para ofrecerles a los estudiantes alternativas virtuales de aprendizaje y otra forma de interactuar con el docente y sus pares, tales como foros, evaluación de hipótesis propuestas, etc.
- Socializar los resultados de investigaciones referentes a esta temática y generar un valor agregado en el proceso de humanización que se busca en el profesional.
- Sería importante tomar como premisa el enfoque del pensamiento complejo en la formación de profesionales que generen soluciones creativas y equilibradas que generen soluciones creativas y equilibradas a los distintos problemas que han deshumanizado el mundo.
- Promover la interrelación de las competencias genéricas dentro de las estrategias metacognitivas, promovidas por el estudiante y docente y evitar así la fragmentación.
- Es preciso señalar que la educación se oriente desde un pensamiento complejo, que debe ser adquirido por todos los actores del sistema educativo de la universidad y ser la esencia en la formación de los estudiantes del postgrado, que aplicarían en la vida cotidiana, mediante la construcción de programas de estudios enfocados en que las personas aprendan a emprender; con formación integral ética y solidez de vida; con procesos educativos interrelacionados sistemáticamente dejando de lado asignaturas parceladas, fragmentadas y aisladas, logrando la trascendencia disciplinar con énfasis en la multidisciplinaridad, interdisciplinaridad y transdisciplinaridad y con formación en prácticas metacognitivas, orientadas a que los profesionales mejoren en forma continua a partir de la reflexión de su desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña, K., & Mozombite, C. (6 de Diciembre de 2013). Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del Departamento de Lambayeque. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica SA.
- Alles, M. A. (2010). *Diccionario de preguntas. La trilogía. Tomo III. Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica SA.
- Aplicadas, U. P. (2009). *Proyecto educativo del programa de administración de empresas*. Lima.
- Argudín, Y. (2001). *Educación basada en competencias*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2016, de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/19/argudin.html>
- Barrera, M., & Calderari, S. (30 de Noviembre de 2012). Tesis: Gestión por competencias: una opción para hacer las empresas más competitivas.
- Beneitone, P. (20 de Enero de 2013). <http://tuning.unideusto.org>. Obtenido de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
- Beneitone, P., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2004-2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning - América Latina*. Bilbao, España: Tuning project.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *CEDEFOP N° 1*.
- Cheetham, G., & Chivers, G. (1998). The reflective (and competent) practitioners: a model of professional competence with seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 267-276.
- Correa, J. (2007). Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencias en el contexto educativo. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Del Castillo, E. (7 de Setiembre de 2012). Las dos caras del mercado laboral ejecutivo: la empleabilidad y la búsqueda del talento .
- Foss, N. (23 de 10 de 2003). *Cognition and Motivation in the Theory of the Firm: Interaction or "Never The Twain Shall Meet"*. Obtenido de <http://www.nicolaifoss.com/text/Cognition%20and%20Motivation.pdf>.

- García, Ó. (2003). *Hacia una nueva universidad en el Perú - Series Simposios*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la UNMSM.
- Gonzales Maura, V. (2006). La Formación de Competencias Profesionales en la Universidad. Reflexiones y Experiencias desde una perspectiva educativa, en XXI. *Revista de Educación. Universidad de Huelva, Servicio de Publicaciones*.
- Gonzalez, J., & Wagenaar, R. (2006). *Tuning Educational Structures - La contribucion de las universidades al proceso de Bolonia*. Tuning.
- González, L., & Larraín, A. M. (2006). Formación Universitaria Basada en Competencias. En K. Cabrera, & E. González, *Currículo universitario basado en competencias* (pág. 445). Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Guerra, R. (2003). *La formación profesional, estudios de postgrado e inversión*. Lima: Fondo Editorial de la UNMSM.
- Guerra, R. (20 de Julio de 2006). *50 años de las Universidades Peruanas*. Obtenido de 50 años de las Universidades Peruanas: http://www.acadnacmedicina.org.pe/publicaciones/Anales_2006/discurso_orden_guerra-garcia.pdf
- Guerrero, C. (Juli-Diciembre de 2011). Surgimiento de las competencias en el contexto organizacional, gubernamental y educativo. Michoacan, Mexico.
- Guerrero, D., De los Ríos, I., & Díaz Puente, J. (2008). *Competencias Profesionales: Marco conceptual y modelos internacionales. II Jornada de intercambio de experiencias en Innovación educativa*. Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huerta, J., Perez, I., & Castellanos, A. (2008). *Desarrollo curricular por competencias integrales*. Recuperado el 27 de Octubre de 2016, de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>
- INEI. (2014). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades*. Peru: INEI.
- Le Boterf, G. (Agosto de 2000). *Gestión por competencias: ¿una necesidad para la competitividad?* Obtenido de www.conocimientoydireccion.com.
- Levy, L. (2000). *Gestion de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Bracelona, España: Gestion 2000.
- Livia, J. (2008). La producción científica y los estudios de post grado en psicología en el Perú. *La producción científica y los estudios de post grado en psicología en el Perú*. Lima, Universidad Nacional Federico Villareal, Perú: Edital PROSUL.

- Lizarraga, J. (12 de Mayo de 2016). ¿Qué competencias demandan las empresas por parte de sus profesionales? *GESTION*.
- López, J. (2004). La acreditación universitaria en el Perú. *Revista Iberoamericana de Educación* N°35 . Lima.
- Mabres, A. (1994). Notas para el debate. *Problemas y perspectivas de las universidades peruanas*.
- Manzo, L., Rivera, N., & Rodríguez, A. (Julio de 2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educ Med Super v.20 n.3 Ciudad de la Habana*.
- Menacho, L. (25 de Enero de 2008). Historia de la educación superior y de postgrado. *Historia de la educación superior y de postgrado*. Perú.
- Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (12 de MARZO de 2007). *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos estados miembros de la ue: Un análisis crítico*. Obtenido de El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos estados miembros de la ue: Un análisis crítico: <https://www.ugr.es/recfpro/rev123ART6.pdf>
- Navío, A. (2002). Las competencias profesionales del formador. (G. C. Barcelona, Ed.) Barcelona, España.
- Olivera, J. (Octubre de 2012). El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva del mercado laboral. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Ortega, M, (2013) La formación profesional en administración: La situación actual y nuevas tendencias. Guayaquil, Ecuador.
- Pereda, S., & Berrocal , F. (1999). *Gestión de Recursos Humano por Competencias*. España: Centro de Estudios Ramón Areces SA.
- Sánchez, M., & Sebastián , A. (2005). *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral: una perspectiva desde la orientación profesional*. Barcelona, España: Editorial Estel.
- SERVIR, A. N. (2 de Octubre de 2013). Directiva N°001-2013-SERVIR/GDSRH. *Formulación del manual de perfiles de puestos (MPP) y sus anexos*. Lima, Perú.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (2da Edición ed.). Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogota: Coop. Editorial Magisterio.
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo. Bogotá, Colombia.

- Tuning. (Diciembre de 2006). Una Introducción a Tuning Educational Structures in Europe. *La Contribución de las Universidades al proceso de Bolonia*, 15. España y Países Bajos: Tuning Project.
- Tuning, P. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Proyecto Piloto. Fase 1. Universidad de Deusto.
- Tuning., T. A. (3 de Noviembre de 2004). <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=75&Itemid=9>
9. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=75&Itemid=9>
9.
- Verdejo, P. (2008). Modelo para la Educación y Evaluación por competencias (MECO). *Propuestas y acciones universitarias para la transformación de la educación superior en América Latina. Informe Final del Proyecto 6x4 UEALC*, 158. México.
- Wagenaar, R., Gonzalez, J., Beneitone, P., & Van Der Meer, I. (2006). Una Introducción a Tuning Educational Structures in Europe. En C. d. Tuning. España y Países Bajos: Tuning Project.
- Weinert, F. (2004). *Concepto de Competencia: Una aclaración conceptual*. En D. Simone Rychen & Hersh Salganik, *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Yamada, G. (2007). Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral ¿Vale la pena el esfuerzo? *Universidad del Pacífico - Centro de Investigación*.
- Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea Editores.

Anexos

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS DE LOS ESTUDIANTES ACTIVOS DE UN PROGRAMA DE POSTGRADO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

El presente instrumento está destinado a identificar las competencias que Usted tiene para el buen desempeño de su profesión. Para ello, se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

DATOS GENERALES.

Edad:

Sexo:

Empresa o Institución dónde labora:

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación indique el nivel de competencia que tiene Usted para el ejercicio de su profesión, de acuerdo a la siguiente escala:

1= Nada

2= Poco

3= Bastante

4= Mucho

COMPETENCIAS	NIVEL			
	1	2	3	4
COMPETENCIAS GENÉRICAS				
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	1	2	3	4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	1	2	3	4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	1	2	3	4
4. Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión.	1	2	3	4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	1	2	3	4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.	1	2	3	4
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	1	2	3	4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	1	2	3	4
9. Capacidad de investigación.	1	2	3	4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	1	2	3	4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	1	2	3	4
12. Capacidad crítica y autocrítica.	1	2	3	4

13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	1	2	3	4
14. Capacidad creativa.	1	2	3	4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	1	2	3	4
16. Capacidad para tomar decisiones.	1	2	3	4
17. Capacidad de trabajo en equipo.	1	2	3	4
18. Habilidades interpersonales.	1	2	3	4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	1	2	3	4
20. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	1	2	3	4
21. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	1	2	3	4
22. Habilidad para trabajar en forma autónoma.	1	2	3	4
23. Capacidad para formular y gestionar proyectos.	1	2	3	4
24. Compromiso ético.	1	2	3	4
25. Compromiso con la calidad.	1	2	3	4

Fuente: Cuestionario de Competencias Genéricas del Proyecto Alfa Tuning – América Latina (2004-2006)

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 2

ANÁLISIS DE VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA PILOTO DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	Competencias genéricas																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1
2	3	1	4	2	3	4	4	2	2	4	2	3	1	3	4	1	3	3	1	3	4	4	2	1	2
3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	3
4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	1	3	2	4	4	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3
5	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1
6	3	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	1	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	1	1	4
7	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1
8	1	1	3	2	1	3	2	4	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	4	3	1	3	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
10	3	2	3	1	4	4	4	3	1	3	1	2	4	1	1	1	4	2	4	3	3	3	3	3	2
11	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
12	3	4	3	2	3	4	2	1	2	4	3	1	3	2	4	2	2	1	4	3	3	3	2	2	4
13	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3
14	3	3	3	3	3	1	3	1	4	2	1	3	1	2	4	4	2	3	3	1	4	3	1	4	1
15	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1

Fuente: Muestra Piloto

1. Prueba de Validez Interna del Instrumento que evalúa las competencias profesionales “r” Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de educandos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	xy
Suma	421	356	12473	8908	10503

$$r = \frac{15 \times 10503 - 421 \times 356}{\sqrt{15 \times 12473 - (421)^2} \times \sqrt{15 \times 8908 - (356)^2}} = 0.931 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa las competencias profesionales “α” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i²: Varianza de cada ítem

S_t²: Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

k	$\Sigma(S^2_i)$	S^2_t
25	27.295	152.743

$$\alpha = \frac{25}{25 - 1} \times \left(1 - \frac{27.295}{152.743} \right) = 0.856 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD POR ÍTEMS:

Ítems	Competencias genéricas
Ítem 1	0.849
Ítem 2	0.852
Ítem 3	0.841
Ítem 4	0.853
Ítem 5	0.843
Ítem 6	0.837
Ítem 7	0.837
Ítem 8	0.851
Ítem 9	0.858
Ítem 10	0.845
Ítem 11	0.870
Ítem 12	0.853
Ítem 13	0.850
Ítem 14	0.856
Ítem 15	0.842
Ítem 16	0.855
Ítem 17	0.854
Ítem 18	0.852
Ítem 19	0.852
Ítem 20	0.855
Ítem 21	0.845

Ítem 22	0.840
Ítem 23	0.856
Ítem 24	0.860
Ítem 25	0.846
α total	0.856

Fuente: Información obtenida de la muestra piloto.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

ANEXO N° 3

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES ACTIVOS DE UN PROGRAMA DE POSTGRADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

1. FINALIDAD

Generar información sobre el nivel de alcance o realización de competencias profesionales genéricas de los estudiantes activos durante su formación académica universitaria dentro del programa de posgrado en Gestión del Talento Humano.

2. OBJETIVO

Identificar que competencias profesionales genéricas son las más representativas o las menos sobresalientes en los estudiantes activos de postgrado con el propósito de proponer alternativas que conduzcan a revalorar la importancia de la formación de competencias dentro de un programa especializado.

3. CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

3.1. Referencia de la encuesta

Tomado del Proyecto Alfa Tuning - América Latina (2004 – 2006)

3.2. Periodo de referencia de la investigación

Los datos se refieren al periodo del año 2017.

3.3. Unidad estadística

La encuesta de competencias profesionales tiene como unidad de investigación estadística a los estudiantes activos de un programa de posgrado en Gestión del Talento Humano.

3.4. Administración

La aplicación de la encuesta es colectiva.

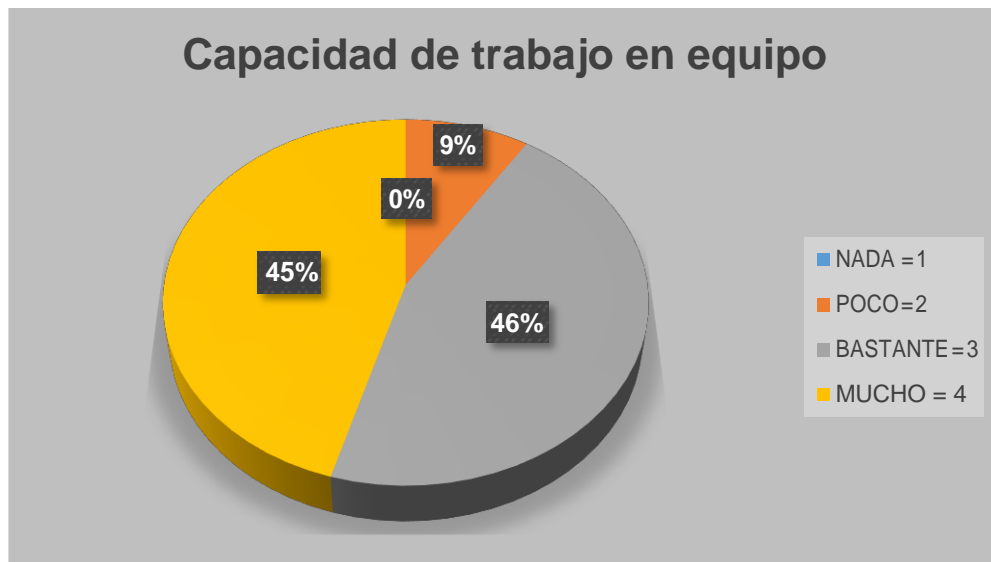
3.5. Tiempo

El periodo de duración es de 15 minutos.

ANEXO N° 4

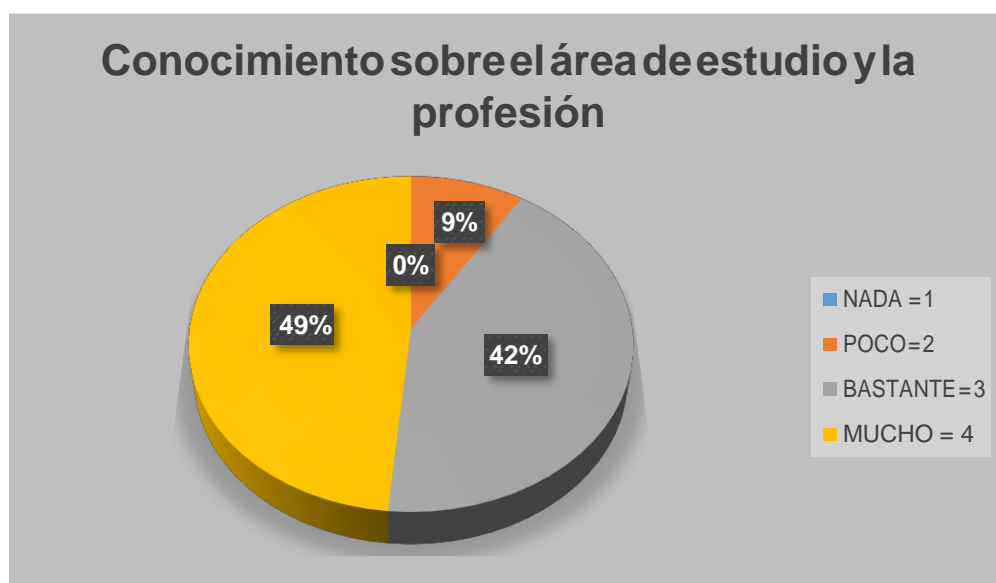
**GRAFICOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES GENÉRICAS DE LOS ESTUDIANTES
ACTIVOS DE UN PROGRAMA DE POSGRADO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO, 2017**

Gráfico N° 02: Nivel de la **capacidad de trabajo en equipo** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 02

Gráfico N° 03: Nivel del **conocimiento sobre el área de estudio y la profesión**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 03

Gráfico N° 04: Nivel de la **capacidad de Investigación** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



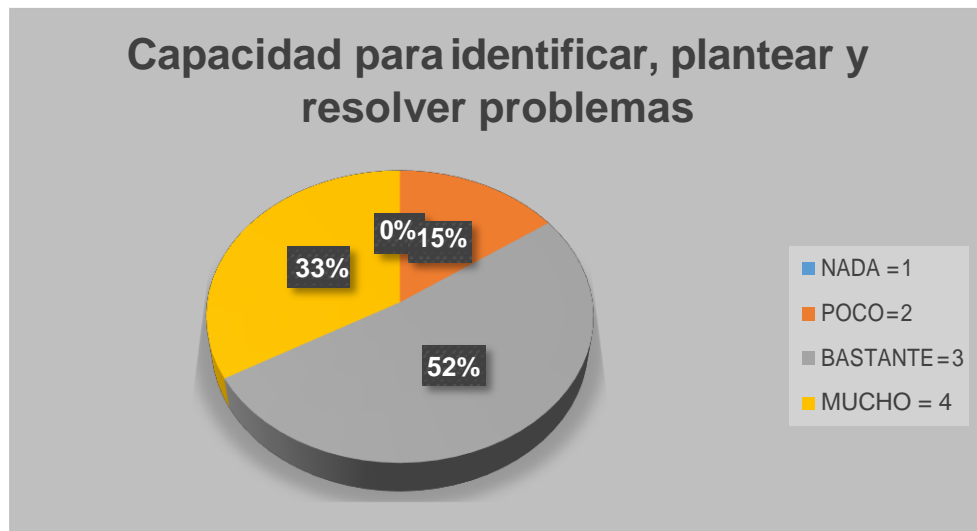
Fuente: Tabla N° 04

Gráfico N° 05: Nivel de la **capacidad de comunicación oral y escrita** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



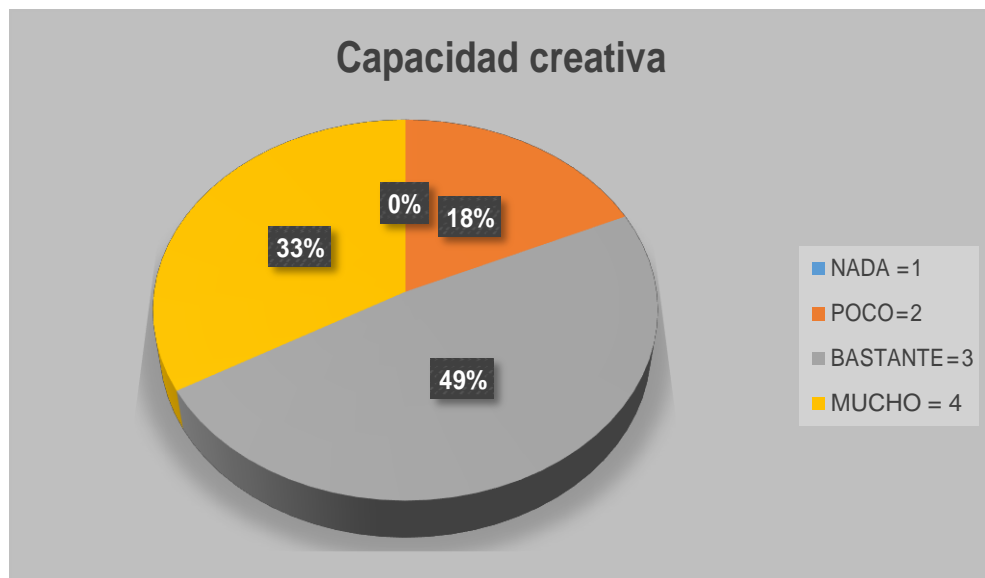
Fuente: Tabla N° 05

Gráfico N° 06: Nivel de la **capacidad para identificar, plantear y resolver problemas** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 06

Gráfico N° 07: Nivel de la **capacidad creativa** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



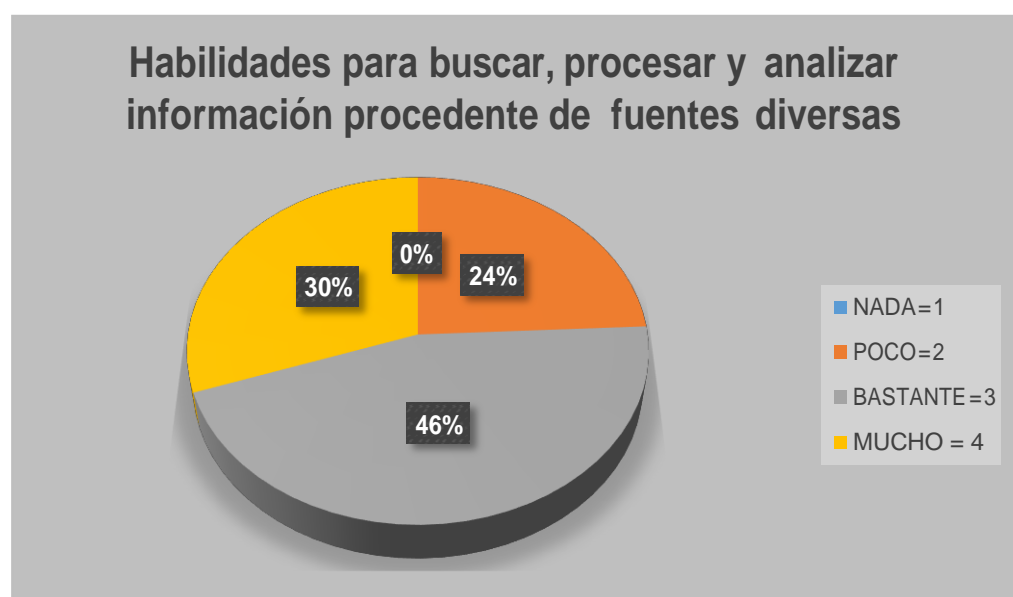
Fuente: Tabla N° 07

Grafico N° 08: Nivel de la **capacidad para actuar en nuevas situaciones**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 08

Gráfico N° 09: Nivel de la **habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 09

Gráfico N° 10: Nivel de la **capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



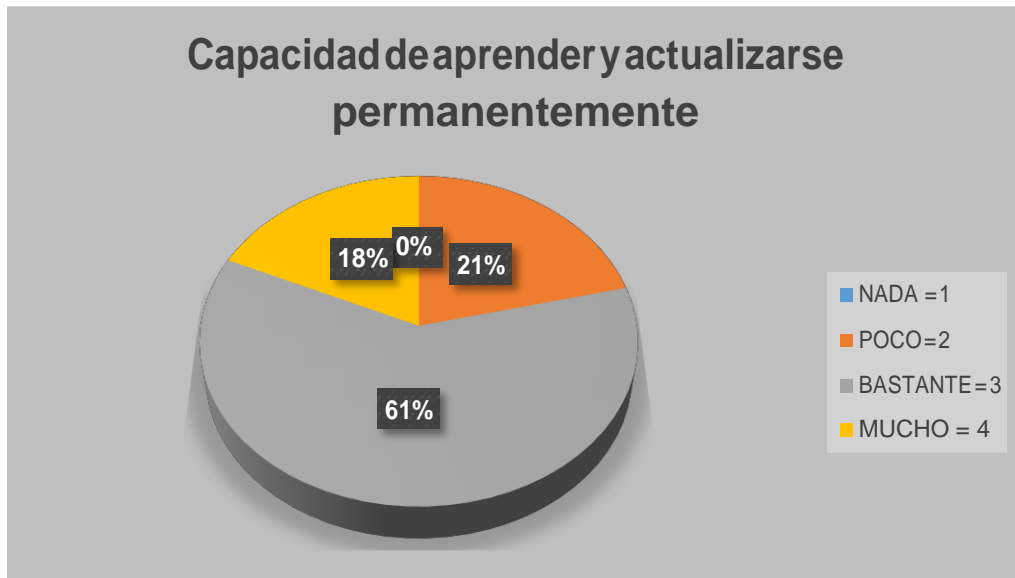
Fuente: Tabla N° 10

Gráfico N° 11: Nivel de las **habilidades interpersonales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



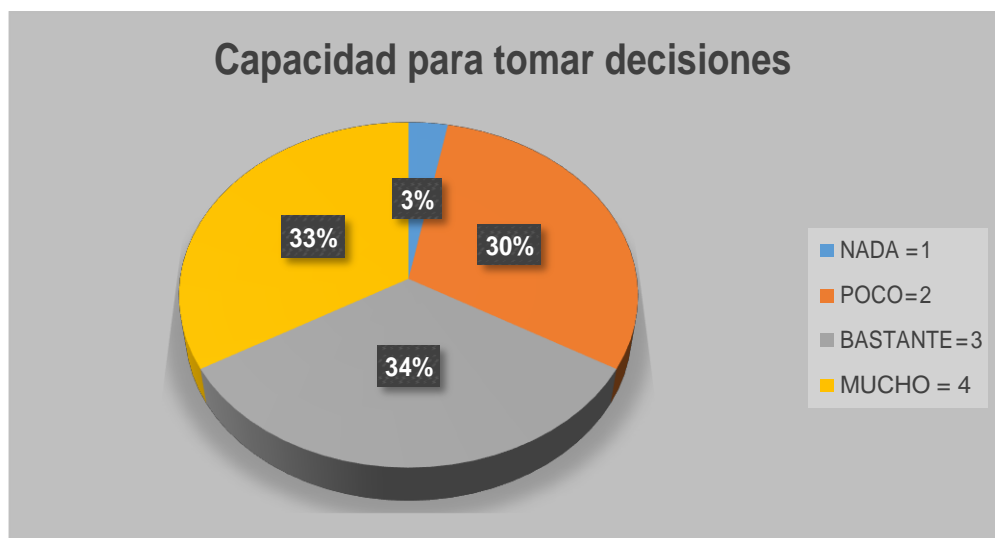
Fuente: Tabla N° 11

Gráfico N° 12: Nivel de la **capacidad de aprender y actualizarse permanentemente** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



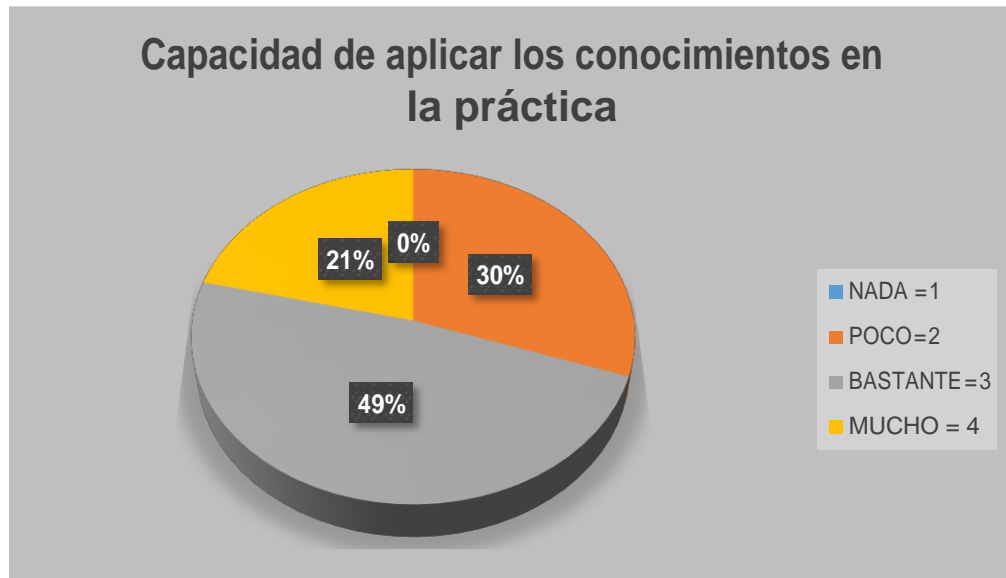
Fuente: Tabla N° 12

Gráfico N° 13: Nivel de la **capacidad para tomar decisiones** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 13

Gráfico N° 14: Nivel de la **capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



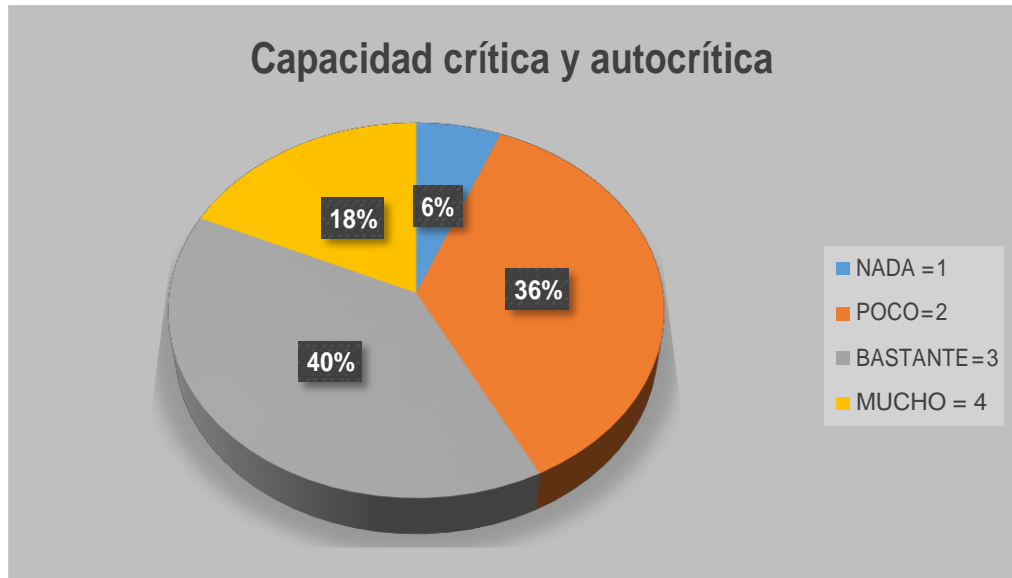
Fuente: Tabla N° 14

Gráfico N° 15: Nivel de la **capacidad para organizar y planificar el tiempo** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



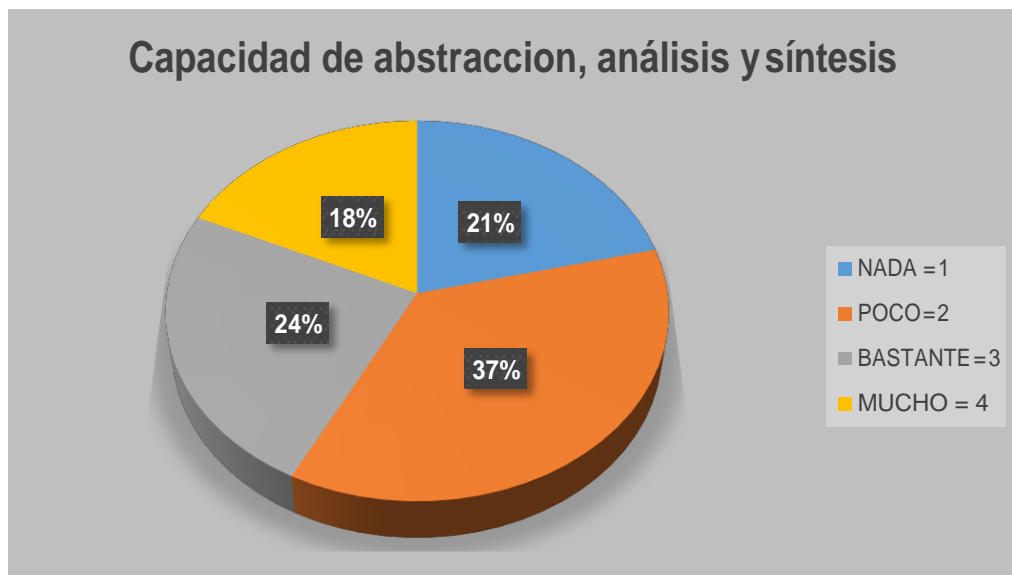
Fuente: Tabla N° 15

Gráfico N° 16: Nivel de la **capacidad crítica y autocrítica** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 16

Gráfico N° 17: Nivel de la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.



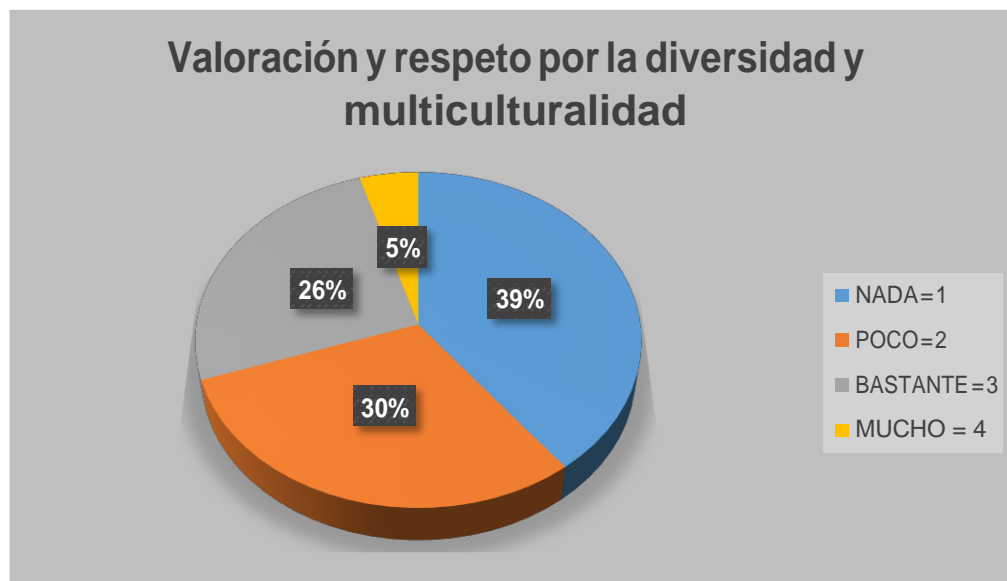
Fuente: Tabla N° 17

Gráfico N° 18: Nivel del **compromiso ético** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



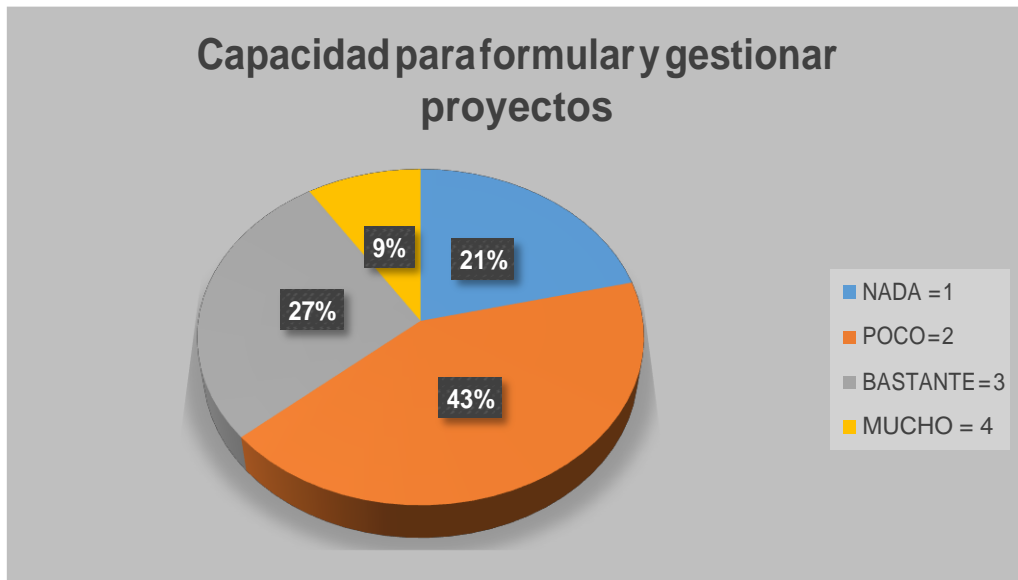
Fuente: Tabla N° 18

Gráfico N° 19: Nivel de la **valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



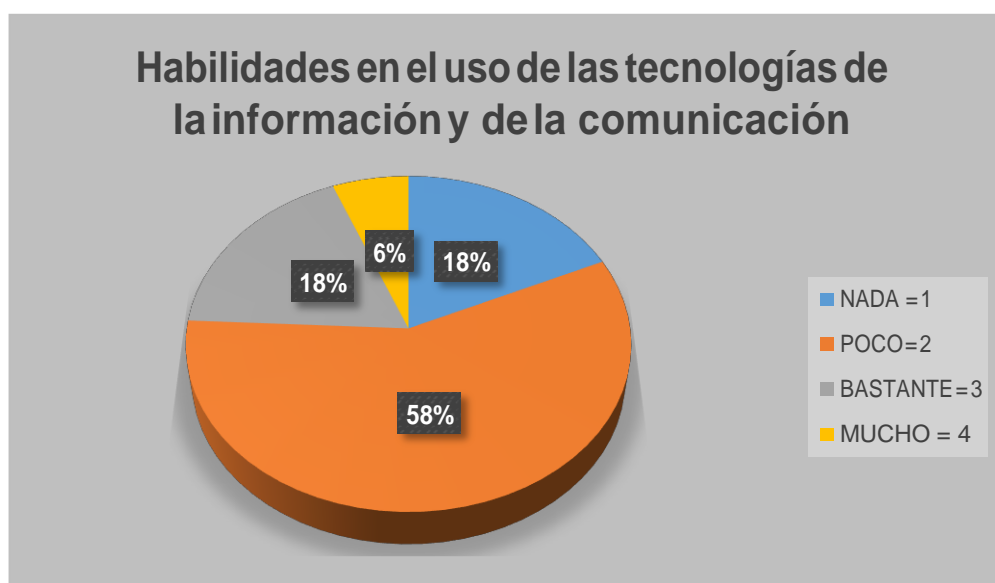
Fuente: Tabla N° 19

Gráfico N° 20: Nivel de la capacidad para formular y gestionar proyectos, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



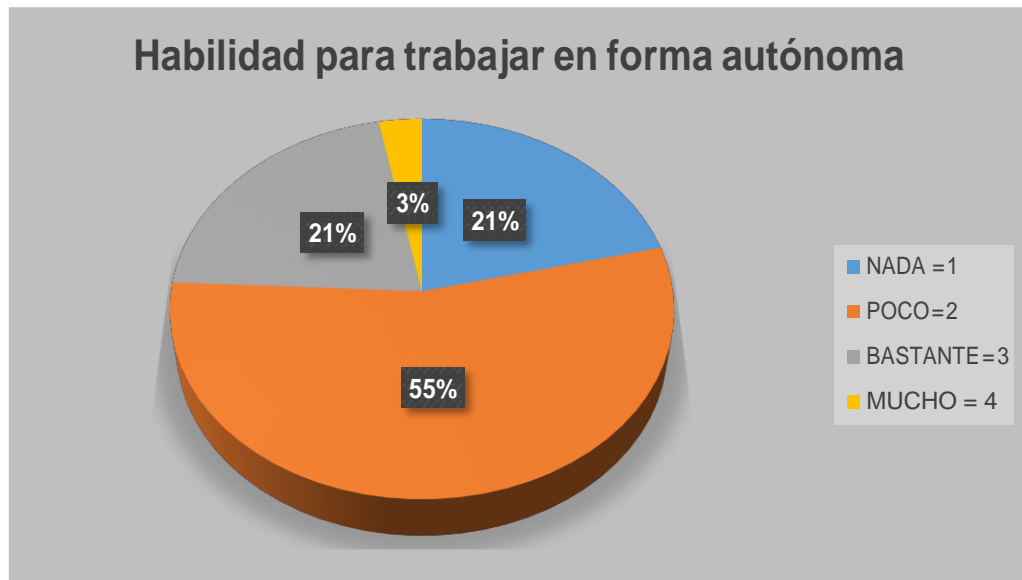
Fuente: Tabla N° 20

Gráfico N° 21: Nivel de la **habilidad en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



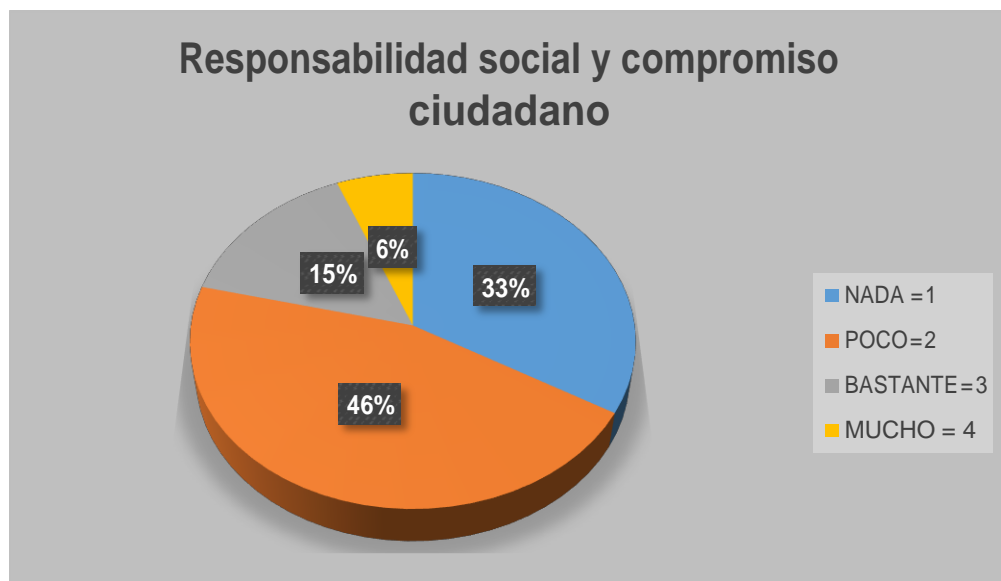
Fuente: Tabla N° 21

Gráfico N° 22: Nivel de la **habilidad para trabajar en forma autónoma**, que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 22

Gráfico N° 23: Nivel de la **responsabilidad social y compromiso ciudadano** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017.



Fuente: Tabla N° 23

Gráfico N° 24: Nivel del **compromiso con la calidad** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Posgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 24

Gráfico N° 25: Nivel de la **habilidad para trabajar en contextos internacionales** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 25

Gráfico N° 26: Nivel de la **capacidad de comunicación en un segundo idioma** que tienen los estudiantes activos de un Programa de Postgrado en Gestión del Talento Humano de una Universidad del Perú, 2017



Fuente: Tabla N° 26