



REVISTA CIENTIFICA
NEGOCIO, GESTIÓN Y CONTABILIDAD
ISSN

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO ORIGINAL



Potencial de éxito y competencias gerenciales en estudiantes de dos universidades privadas de Lima

Potential for success and managerial competencies in students from two private universities in Lima

Enrique Arturo Quispez Herrera  ^{1,a}

<https://orcid.org/0000-0002-6949-0488>



Este es un artículo Open Acces bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Universidad de Huánuco



REVISTA CIENTIFICA
NEGOCIO, GESTIÓN Y CONTABILIDAD
ISSN

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO ORIGINAL



Filiación y grado académico

1. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
 - a. Magister en Administración y Gerencia Social

RECIBIDO 25-11-2021

ARBITRADO POR PARES

ACEPTADO 20-12-2021

Citar como:

Quispez Herrera, E (2021). Potencial de éxito y competencias gerenciales en estudiantes de dos universidades privadas de Lima, *Innovación Empresarial* 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.37711/rcie.2021.1.1.5>



Este es un artículo Open Acces bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Universidad de Huánuco



Resumen

Objetivo. Determinar los niveles de potencial de éxito y competencias gerenciales que presentan los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de dos universidades privadas de Lima. **Métodos.** La investigación fue de tipo descriptiva, comparativa y correlacional. La población estudiada estuvo conformada por 210 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de dos universidades de Lima Metropolitana que estén estudiando en dos últimos ciclos de la carrera, de ambos sexos y que estén laborando en una empresa. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron la escala de potencial de éxito de Sánchez (2005), modificada por Carbonel y Díaz (2012) y el inventario de autoevaluación de competencias administrativas HJS (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2011) a una muestra de 140 estudiantes. **Resultados.** En la escala de potencial de éxito, el 17,1 % de la muestra presentó un nivel deficiente; el 27,9 % presentó un nivel bajo; el 12,9 % presentó un nivel moderado o promedio; el 29,3 % presentó un nivel alto; y solo el 12,9 % presentó un nivel óptimo de potencial de éxito para el trabajo. En la escala de competencias gerenciales, el 6,4 % presentaron un nivel deficiente de competencias gerenciales, que el 13,6 % tuvieron un nivel bajo de competencias gerenciales; el 35 % mostró un nivel promedio de competencias gerenciales; el 27,1 % alcanzó un nivel alto de competencias gerenciales, y el 17,9 % tuvo un nivel excelente. **Conclusiones.** No se encontraron diferencias significativas en la escala general de potencial de éxito por universidad de procedencia, aunque sí por sexo y por condición laboral. No se encuentran diferencias significativas en la escala general de competencias gerenciales por universidad de procedencia ni por sexo, pero sí son altamente significativas por condición laboral.

Palabras clave: *capacidad; competencias para la vida; gerente; establecimientos de*





enseñanza; estudiante; Lima.

Abstract

Objective. To determine the levels of potential for success and managerial competencies presented by students of the Faculty of Administrative Sciences and Human Resources of two private universities in Lima. **Methods.** The research was descriptive, comparative and correlational. The study population consisted of 210 students from the Faculty of Administrative Sciences and Human Resources of two universities in Metropolitan Lima who are studying in the last two cycles of their careers, of both sexes and who are working in a company. The type of sampling was non-probabilistic. The success potential scale of Sanchez (2005), modified by Carbonel and Diaz (2012) and the HJS administrative competencies self-assessment inventory (Hellriegel, Jackson and Slocum, 2011) were applied to a sample of 140 students. **Results.** On the success potential scale, 17.1 % of the sample showed a poor level; 27.9 % showed a low level; 12.9 % showed a moderate or average level; 29.3 % showed a high level; and only 12.9 % showed an optimal level of success potential for the job. On the managerial competencies scale, 6.4 % showed a poor level of managerial competencies, 13.6 % showed a low level of managerial competencies; 35 % showed an average level of managerial competencies; 27.1 % reached a high level of managerial competencies, and 17.9 % showed an excellent level. **Conclusions.** No significant differences were found in the general scale of potential for success by university of origin, although there were significant differences by sex and employment status. No significant differences were found in the general scale of managerial competencies by university of origin or by sex, but they were highly significant by employment status.

Keywords: *capacity; life skills; manager; educational institutions; student; Lima.*





INTRODUCCIÓN

Este artículo busca validar las principales características que los estudiantes universitarios de los últimos ciclos de la carrera de Administración deben poseer desde la perspectiva de las variables potencial de éxito y competencias gerenciales para el logro de los objetivos corporativos modernos que se centran no solamente en cifras de productividad sino en la capacidad de gestionar habilidades blandas y de integración de metas.

La necesidad de mapear estos temas en los administradores no es nueva y diversos autores han realizado investigaciones previas en este tema. Así, en el ámbito nacional podemos mencionar a Díaz et al. (2014) quienes realizaron un estudio descriptivo-propositivo sobre las competencias gerenciales de los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo; asimismo, Salomón (2012) llevó a cabo un análisis descriptivo acerca de las capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas; por su parte, Tito (2012) realizó una investigación a propósito de la gestión por competencias y la productividad laboral en empresas del sector de confección de calzado de Lima Metropolitana a fin de demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales (conformadas por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales), permite elevar sus niveles de productividad laboral. Este estudio concluyó estableciendo además la necesidad de que exista una mejor distribución en el proceso productivo, elaborando un catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque; así mismo, se propuso una metodología de implantación del modelo en el sector.

En consecuencia, este trabajo toma como sustento teórico a la teoría de la organización de Muchinsky, que estudia las teorías clásica, neoclásica y moderna de la anatomía de las organizaciones; toma además los pasos del aprendizaje y la inteligencia práctica desarrollados





por Sternberg (1993), todo ello para poder finalmente determinar los niveles de potencial de éxito y competencias gerenciales que presentan los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de dos universidades privadas de Lima Metropolitana, al 2016, y cómo estos se relacionan y comparan en función del sexo, universidad y condición laboral, como objetivo de la investigación.

MÉTODOS

TIPO DE ESTUDIO

Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue de tipo descriptivo. Por el tipo de obtención de datos, la investigación fue además transversal y prospectiva. Por los resultados la investigación fue de tipo básica.

Población y muestra

La población estudiada estuvo conformada por 210 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de dos universidades de Lima Metropolitana, que se encontraban estudiando en los dos últimos ciclos de la carrera, de ambos sexos y que estuvieran laborando en una empresa.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento correspondió al tipo denominado encuesta. Por el tipo de elaboración de los ítems se trató de una escala de medición directa (evaluó conductas en situaciones específicas). Los ítems estaban redactados en sentido positivo. El instrumento de obtención de datos fue la escala de potencial de éxito de Sánchez (2005), modificada por Carbonel y Díaz (2012).





Procedimientos de la recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación fue la denominada encuesta. Por el tipo de elaboración de los ítems se trató de una lista de comportamientos (evaluó conductas específicas). Los ítems se encontraban redactados en sentido positivo. Para ese trabajo se recogió información de dos universidades privadas de Lima, durante el año 2016. El grupo poblacional estudiado estuvo conformado por alumnos del último ciclo de las carreras de Administración.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se emplearon las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS, versión 22.0, en español. Fueron utilizadas estas técnicas estadísticas en dos etapas: en primera instancia, a través de la estadística descriptiva, con la cual se obtuvieron los datos de frecuencia y porcentajes, medidas de tendencia central (media aritmética) y medida de dispersión (desviación estándar); ya en segunda instancia, mediante la estadística inferencial, es decir, el alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de las escalas.

Aspectos éticos

Este trabajo de investigación no presentó ningún conflicto ético, además que cumplió con los requisitos solicitados por la casa de estudio en dónde se realizó la investigación.

RESULTADOS

Se establecieron diferencias claras en la investigación que determinaron los resultados, los cuales variaron en función de las distintas segmentaciones que se analizaron, tanto en competencias gerenciales como en potencial de éxito, las cuales pasamos a detallar



1. Competencias generales

1.1. Por universidad de origen

En el establecimiento de diferencias en los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones por universidad de procedencia a través de la prueba de la U de Mann-Whitney, no se encontraron diferencias en la escala general. Sin embargo, se encontraron diferencias significativas en las competencias “comunicación”, “competencia para la planeación y la administración” y la “competencia en el trabajo en equipo”, donde los alumnos de la universidad privada 1 presentaron mayor promedio que los alumnos de la universidad 2 (ver Tabla 1).

Tabla 1

Comparación de los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones según la universidad de origen





| | Universidad de origen | N | Rango promedio | Suma de rangos | z | sig |
|--|-----------------------|-----|----------------|----------------|---------------|--------------|
| Puntaje total competencias gerenciales | Universidad Privada 1 | 70 | 65,23 | 4314,00 | -0.509 | 0.431 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 63,35 | 4226,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la comunicación | Universidad Privada 1 | 70 | 70,65 | 3668,50 | -3.711 | 0.002 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 55,62 | 4471,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia para la planeación y la administración | Universidad Privada 1 | 70 | 74,63 | 3239,50 | -4.312 | 0.001 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 50,01 | 3900,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el trabajo en equipo | Universidad Privada 1 | 70 | 71,58 | 3005,50 | -3.656 | 0.010 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 52,79 | 4134,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la acción estratégica | Universidad Privada 1 | 70 | 63,15 | 2734,50 | -0.521 | 0.603 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 59,74 | 4405,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia para la globalización | Universidad Privada 1 | 70 | 61,82 | 2676,00 | -0.198 | 0.843 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 58,52 | 4464,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el manejo personal | Universidad Privada 1 | 70 | 66,39 | 2965,00 | -1.791 | 0.073 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 59,67 | 4175,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |

1.2. Por sexo

En el establecimiento de diferencias de los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones según el sexo a través de la prueba de la U de Mann-Whitney, se encontraron que no existen diferencias significativas (ver Tabla 2).

Tabla 2

Comparación de los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones según el sexo





| | Sexo | N | Rango promedio | Suma de rangos | z | Sig. |
|--|-----------|-----|----------------|----------------|--------|-------|
| Puntaje total competencias gerenciales | Masculino | 70 | 63,42 | 3682,50 | -0.668 | 0.349 |
| | Femenino | 70 | 58,63 | 3457,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la comunicación | Masculino | 70 | 64,69 | 3757,50 | -1.195 | 0.097 |
| | Femenino | 70 | 58,38 | 3382,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia para la planeación y la administración | Masculino | 70 | 63,60 | 3870,50 | -1.785 | 0.089 |
| | Femenino | 70 | 57,49 | 3269,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el trabajo en equipo | Masculino | 70 | 64,97 | 3656,50 | -0.520 | 0.435 |
| | Femenino | 70 | 57,06 | 3483,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la acción estratégica | Masculino | 70 | 66,23 | 3848,50 | -1.521 | 0.101 |
| | Femenino | 70 | 59,86 | 3291,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia para la globalización | Masculino | 70 | 62,03 | 3542,00 | -0.111 | 0.792 |
| | Femenino | 70 | 60,97 | 3598,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el manejo personal | Masculino | 70 | 60,11 | 3487,50 | -0.345 | 0.711 |
| | Femenino | 70 | 62,88 | 3652,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |

1.3. Condición laboral

Existieron diferencias muy significativas en el establecimiento de comparaciones de los promedios de las competencias gerenciales y en las seis dimensiones según la condición laboral a través de la prueba de la U de Mann-Whitney. Los promedios en los alumnos estables fueron mucho mayores que los promedios en los contratados. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existen diferencias) (ver Tabla 3).

Tabla 3

Comparación de los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones según condiciones laborales



| | Condición laboral | N | Rango promedio | Suma de rangos | Z | Sig |
|---|-------------------|-----|----------------|----------------|---------------|--------------|
| Puntaje total competencias gerenciales | Estable | 70 | 63,91 | 1698,50 | -3.337 | 0.001 |
| | Contratado | 70 | 46,39 | 3554,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la comunicación | Estable | 70 | 62,70 | 1666,00 | -3.095 | 0.000 |
| | Contratado | 70 | 45,83 | 3587,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Dimensión de administración de presupuesto y financiera | Estable | 70 | 66,31 | 1736,50 | -3.634 | 0.002 |
| | Contratado | 70 | 44,89 | 3516,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el trabajo en equipo | Estable | 70 | 68,37 | 1792,00 | -3.052 | 0.000 |
| | Contratado | 70 | 47,15 | 3461,00 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en la acción estratégica | Estable | 70 | 63,57 | 1689,50 | -3.271 | 0.000 |
| | Contratado | 70 | 45,51 | 3563,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia para la globalización | Estable | 70 | 65,57 | 1689,50 | -3.271 | 0.001 |
| | Contratado | 70 | 46,51 | 3563,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |
| Puntaje Competencia en el manejo personal | Estable | 70 | 63,57 | 1689,50 | -3.271 | 0.002 |
| | Contratado | 70 | 44,51 | 3563,50 | | |
| | Total | 140 | | | | |

2. Potencial de éxito

2.1. Por universidades

Se estableció la asociación de los niveles de potencial de éxito según la universidad a la que pertenecen a través de la prueba de U de Mann Whitney, estableciéndose que no existían diferencias en la escala general de potencial de éxito. Por lo tanto, se acepta la H_0 (no existieron diferencias). Sin embargo, se encontró que sí las hubo en las tres dimensiones de la escala de potencial de éxito. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existen diferencias), aceptándose la H_1 (existen diferencias por universidades) (ver Tabla 4).

Tabla 4





Comparación de los promedios de las competencias gerenciales y sus dimensiones según universidad de origen

| | Distribución de la muestra por universidad | N | Rango promedio | Suma de rangos |
|---|--|-----|----------------|----------------|
| Puntaje total del potencial del éxito | Universidad privada 1 | 70 | 64,46 | 4512,50 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 76,54 | 5357,50 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Universidad privada 1 | 70 | 63,67 | 4457,00 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 77,33 | 5413,00 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje habilidad verbal | Universidad privada 1 | 70 | 62,81 | 4397,00 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 78,19 | 5473,00 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje desempeño social | Universidad privada 1 | 70 | 62,21 | 4354,50 |
| | Universidad privada 2 | 70 | 78,79 | 5515,50 |
| | Total | 140 | | |

Estadísticos de prueba^a

| | Puntaje total del potencial del éxito | Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Puntaje habilidad verbal | Puntaje desempeño social |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| U de Mann-Whitney | 2027,500 | 1972,000 | 1912,000 | 1869,500 |
| W de Wilcoxon | 4512,500 | 4457,000 | 4397,000 | 4354,500 |
| Z | -1,761 | -1,995 | -2,245 | -2,424 |
| Sig. asintótica (bilateral) | 0,078 | 0,046 | 0,025 | 0,015 |

a. Variable de agrupación: Distribución de la muestra por universidad

2.2. Por sexo

En la siguiente tabla se establecieron diferencias del potencial de éxito y de sus dimensiones



según el sexo, estableciéndose que existían diferencias significativas en la escala general donde los alumnos del sexo masculino presentaron mayor promedio que las alumnas del sexo femenino.

Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existió diferencias en potencial de éxito según el sexo). Con relación a las dimensiones, se encontró que en la dimensión “habilidades prácticas para resolver problemas” no existieron diferencias por sexo. Ahora bien, en las “habilidades verbales” y “desempeño social” sí hubo diferencias por sexo, donde los alumnos del sexo masculino presentaron mayores promedios que los alumnos del sexo femenino (ver Tabla 5).

Tabla 5

Diferencias de potencial de éxito y sus dimensiones según el sexo

| | Distribución de la muestra por género | N | Rango promedio | Suma de rangos |
|---|---------------------------------------|-----|----------------|----------------|
| Puntaje total del potencial del éxito | Masculino | 70 | 79,04 | 5533,00 |
| | Femenino | 70 | 61,96 | 4337,00 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Masculino | 70 | 76,84 | 5378,50 |
| | Femenino | 70 | 64,16 | 4491,50 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje habilidad verbal | Masculino | 70 | 77,81 | 5446,50 |
| | Femenino | 70 | 63,19 | 4423,50 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje desempeño social | Masculino | 70 | 80,52 | 5636,50 |
| | Femenino | 70 | 60,48 | 4233,50 |
| | Total | 140 | | |

Estadísticos de prueba^a

| | Puntaje total del potencial del éxito | Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Puntaje habilidad verbal | Puntaje desempeño social |
|-----------------------------|---------------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| U de Mann-Whitney | 1852,000 | 2006,500 | 1938,500 | 1748,500 |
| W de Wilcoxon | 4337,000 | 4491,500 | 4423,500 | 4233,500 |
| Z | -2,493 | -1,851 | -2,134 | -2,930 |
| Sig. asintótica (bilateral) | 0,013 | 0,064 | 0,033 | 0,003 |



2.3. Por condición laboral

En la tabla 6 se estableció la diferencia del potencial de éxito y de sus dimensiones según la condición laboral, estableciéndose que existen diferencias estadísticas muy significativas entre ellas. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe diferencias en potencial de éxito y sus dimensiones según la condición laboral). Los alumnos que tenían la condición de contratados presentan mayores promedios que los alumnos que tenían la condición laboral de estables. Diferencias del potencial del éxito y sus dimensiones por condición laboral (ver Tabla 6).

Tabla 6

Diferencia del potencial de éxito y de sus dimensiones según la condición laboral

| | Distribución de la muestra por condición laboral | N | Rango promedio | Suma de rangos |
|---|--|-----|----------------|----------------|
| Puntaje total del potencial del éxito | Estable | 70 | 51,24 | 3586,50 |
| | Contratado | 70 | 89,76 | 6283,50 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Estable | 70 | 52,20 | 3654,00 |
| | Contratado | 70 | 88,80 | 6216,00 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje habilidad verbal | Estable | 70 | 51,03 | 3572,00 |
| | Contratado | 70 | 89,97 | 6298,00 |
| | Total | 140 | | |
| Puntaje desempeño social | Estable | 70 | 51,89 | 3632,00 |
| | Contratado | 70 | 89,11 | 6238,00 |
| | Total | 140 | | |

Estadísticos de prueba^a

| | Puntaje total del potencial del éxito | Puntaje de habilidad práctica para resolver problemas | Puntaje habilidad verbal | Puntaje desempeño social |
|-------------------|---------------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| U de Mann-Whitney | 1101,500 | 1169,000 | 1087,000 | 1147,000 |
| W de Wilcoxon | 3586,500 | 3654,000 | 3572,000 | 3632,000 |



| | | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Z | -5,621 | -5,346 | -5,687 | -5,442 |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

a. Variable de agrupación: Distribución de la muestra por condición laboral

DISCUSIÓN

La información hallada en esta investigación es relevante si se tiene en cuenta que existe una crisis en la formación de los futuros profesionales de la carrera de Administración de Empresas, ya que en la escala de potencial de éxito se verifica que el 17,1 % de la muestra presentó un nivel deficiente; el 27,9 % presentó un nivel bajo; el 12,9 % presentó un nivel moderado o promedio; el 29,3 % presentó un nivel alto; y solamente el 12,9 % presentó un nivel óptimo de potencial de éxito para el trabajo, variable que determina la capacidad gestionar las metas a futuro para el crecimiento profesional.

Así mismo, mirando los resultados de la variable competencias gerenciales podemos mencionar que el 6,4 % tenía un nivel deficiente; el 13,6 % un nivel bajo; el 35 % un nivel promedio de competencias gerenciales; el 27,1 % un nivel alto y el 17,9 % un nivel excelente. Esta última cifra revela que, al igual que en potencial de éxito, menos de la mitad de la población estudiada estaría en aptas condiciones para ser contratadas por empresas líderes en su sector.

Por otra parte, Díaz et al. (2014) afirman que el modelo teórico comprende cinco competencias gerenciales clave: manejo de dirección, liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio y





capacidad de comunicación. En similar orientación, Tito (2012) concluyó sobre la necesidad de una reingeniería del proceso productivo, promoviendo una lista de competencias complementarias para el sector y los perfiles adecuados para cada puesto; por último, propone una metodología de implantación del modelo en el sector de estudio.

Finalmente, otro dato digno de resaltar que resulta de la investigación de este artículo científico es que la escala de potencial de éxito en los futuros administradores no afecta el factor de la universidad de donde proceden de los alumnos; aunque sí lo hacen el sexo y la condición laboral de los mismos. Por otro lado, en la escala de competencias gerenciales encontramos diferencias altamente significativas por condición laboral, mientras ninguna diferencia por factores como universidad de procedencia, ni por sexo; determinando así la necesidad enfocar las necesidades reales de los currículums en las Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.

Agradecimientos

Es importante agradecer por su singular contribución para la consecución de ese trabajo a mi asesor, el doctor Luis Alberto Díaz Hamada, quien con sus conocimientos me guio en la técnica y el planteamiento de cada uno de las metas trazadas; así mismo, a las universidades participantes de la investigación, en donde se recogieron las muestras. También a mi familia, en especial a mis padres, quienes han sido excelentes modelos de enseñanza durante mi vida profesional y personal. Finalmente, a la Universidad de Huánuco que me permite publicar este importante artículo con el fin de contribuir a la meta principal de la universidad que es, precisamente, generar investigación científica

REFERENCIAS

Alles, M. (2002a). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias (9ª ed.). Granica.





Alles, M. (2002b). *Gestión por competencias. El diccionario*. Granica.

Ávila, R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.

Carbonel, E. (2010). *Liderazgo, potencial de éxito y habilidades metacognitivas en profesionales jerárquicos de organizaciones de Lima Metropolitana - 2010* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].

Cardona, P. y Chinchilla, N. (1998). *Cuestionario de competencias directivas (CCD)*. IESE.

Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la organización y técnica comercial*. Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Campus Ltda.

Díaz, D. y Delgado, M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: Una propuesta desde la socioformación* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/563>

Dessler, G. (1996). *Administración de personal* (6ª ed.). Prentice Hall.

Dalziel, M., Cubeiro J. y Fernández G. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Deusto.

Eggerstedt, G. (2005). *Personalidad y liderazgo en estudiantes de una universidad privada de Lima metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].

Fernández, C. (2011). *Modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo de tecnología del sector financiero basado en enfoque de organizaciones inteligentes* [Tesis de doctorado, Tecana American University].





https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_carlos_fernandez_bravo.pdf

Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8, 45-66.

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/565>

Guianella, T. (2006). *Importancia de la administración del desempeño en la empresa transnacional en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad de Lima].

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2011). *Administración* (11^a ed.). Mc Graw Hill.

Iglesias, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011* [Tesis de doctorado, Universidad de Montemorelos].

Instituto Peruano de Acción Empresarial [IPAE] (s.f.). *Introducción a las finanzas*. Instituto Peruano de Administración de Empresas.

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. OIT, Cinterfor.

Lira, C. (2005). *Gestión por competencias. Fundamentos y bases para su implantación* [Informe de tesis de grado, Universidad de Los Lagos].

<http://www.gestiopolis1.com/recursos8/Docs/rrhh>

Ríos, Y., Sarnataro, S. y Soto, C. (2003). Perfil sobre éxito de ejecutivos comerciales en la venta bancarios: Aplicación del modelo de competencias. *Pharos*, 10(2), 135-154.

<https://www.redalyc.org/pdf/208/20821009.pdf>





Rodríguez, C. (2005). *Competencias: educación para la vida*. *Boletín Informativo Revolución Educativa*. Colombia Aprende, 5 [Archivo PDF]. http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/media/es5_w eb.pdf

Román, J. (2006). *Liderazgo y gestión de la calidad de servicios en el personal jerárquico del hospital San Juan Bautista de Huaral* [Tesis de maestría].

Salomón, J. (2012). *Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: un estudio descriptivo* [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1605>

Sánchez, A. de, (2005). *Desarrollo de habilidades del pensamiento, discernimiento, automatización e inteligencia práctica*. Trillas

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3155>

Sucunza, F. (2004). La Calidad y los procesos con las personas. *Qualitas hodie: Excelencia, desarrollo sostenible e innovación*, 95, 60-61. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>

Torre, Y. (2006). *Las competencias emocionales: esencial para el desempeño exitoso en cualquier puesto laboral*. <http://site.ebrary.com/lib/upc/Doc>

Trujillo, N. R. (2014). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista Do*





Servicio Público, 51(3), 99-120. <https://doi.org/10.21874/rsp.v51i3.333>

Urdaneta, O. (2001). *Psicología organizacional: aplicada a la gestión del talento humano*. 3R

Editores

Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Cinterfor.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

El autor declara no tener conflictos de interés.

Dirección: Jirón Tahuantinsuyo 474 Zárata San Juan de Lurigancho

Correo electrónico: elkikepe@gmail.com

Teléfono: 993500035

