



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE
LAS UNIVERSIDADES”**

EXAMEN DE SUFICIENCIA DE COMPETENCIA PROFESIONAL
ARTÍCULO DE REVISIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. LOURDES GORETTY OCHOA VALENCIA

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PUNO - PERÚ

2020



COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES

LABOR COMPETENCES OF UNIVERSITY GRADUATES

Lourdes Goretty Ochoa Valencia

Universidad Nacional del Altiplano- Facultad de Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional de Administración

lourdesgov@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar las competencias laborales que tienen los egresados de las universidades, para lo cual se revisó los artículos publicados en revistas indexadas, scielo, redalyc, google académico, desde los últimos años, teniendo como criterios de ubicación los siguientes aspectos: Filtro por año de publicación, área de educación, filtro por palabra clave competencias laborales; Se construyó una base de datos a partir del año en que fue publicado el artículo, el nombre de la revista, el resumen, el país y la metodología empleada en el estudio; conclusión, los empleadores solo evaluaban los conocimientos, pero en la actualidad ha cambiado ahora los empleadores no solo consideran los conocimientos también requieren que los egresados profesionales tengan competencias laborales como: habilidades de trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, iniciativa entre otros; dándole un valor agregado y complementando los conocimientos que se tiene como profesional. Estas competencias en un contexto determinado nos permiten resolver una situación en particular como lograr un desempeño exitoso frente una tarea o función en un puesto de trabajo, no es solo en el trabajo si no en el día a día, siendo así mejores profesionales mejores personas y contribuir a la sociedad, la competencia laboral es importante e indispensable desarrollarlas en las universidades, tienen gran responsabilidad en fomentar y fortalecer las competencias de sus estudiantes y así garantizar buenos profesionales y prepararlos de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Utilizando el método de investigación descriptiva.

Palabra clave: competencias, competencias laborales, empleabilidad, habilidades.



ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the labor competencies that graduates of the universities, for which the articles published in indexed journals, scielo, redalyc, academic Google, from the last years were reviewed, taking as location criteria the following aspects: Filter by year of publication, area of education, filter by keyword job skills; A database was built from the year the article was published, the name of the journal, the abstract, the country and the methodology used in the study; Conclusion, employers only evaluated knowledge, but today it has changed now employers not only consider knowledge, they also require graduates, professionals to have job skills such as: teamwork skills, leadership, decision-making, initiative among others ; giving it added value and complementing the knowledge you have as a professional. These competencies in a given context allow us to solve a particular situation, such as achieving a successful performance in the face of a task or function in a job, it is not only at work but in day to day life, thus being better professionals, better people contribute to society. Labor competence is important and essential to develop, in which universities have a great responsibility to promote and strengthen the skills of their students and thus guarantee good professionals and prepare them according to the needs of the labor market. Using the descriptive research method.

Keywords. Competencies, labor competencies, Employability, skills.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo de revisión trata sobre las competencias laborales de los egresados de las universidades. El desempleo mundial sigue siendo un problema habitual; más de 190 millones de personas desempleadas, los acontecimientos más recientes del desempleo mundial son variados. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la tasa de desempleo mundial experimentaría un leve descenso hasta el 5,5 por ciento en el 2018 (desde el 5,6 por ciento en 2017, dado el aumento de nuevas incorporaciones al mercado laboral de egresados de las diferentes carreras profesionales del país en busca de empleo, se prevé que el número total de personas desempleadas permanezca estable en 2018, en más de 192 millones. Para 2019, la tasa de desempleo mundial seguiría prácticamente sin cambios y se proyecta que el número de desempleados aumente en 1,3 millones (Organización Internacional del Trabajo, 2018). En el ámbito nacional más de un millón de jóvenes peruanos de entre 14 a 25 años, de los cerca de seis millones que viven en el país, son desempleados, estimó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta cifra ubica la tasa de



desempleo juvenil en aproximadamente 18%. En nuestro país el escenario no difiere mucho del panorama regional, pues el desempleo entre los jóvenes de América Latina y el Caribe alcanza el 16%, mientras que entre los adultos esa tasa es de 5%, es decir, una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor (Gestión, 2018).

Teniendo como problema ¿En qué condiciones se encuentran las competencias laborales de los egresados de las universidades?

El presente artículo es importante porque el tema competencias laborales es punto clave para lograr una mejor inserción laboral y óptima de los universitarios egresados, se busca contribuir en la mejora de la orientación de la parte de la estructura curricular, útil para los estudiantes para así fortalecer las competencias laborales, formando profesionales con competencias bien definidos los cuales ayuden a enfrentar los cambios que suscitan en un determinadas situaciones y mejorar su empleabilidad y la inserción laboral, Un sistema educativo superior efectivo es clave para la economía y la sociedad de nuestro país siendo relevante para las universidades y para los estudiantes; también los resultados del presente estudio servirán para reconocer las competencias laborales más valoradas. La búsqueda se realizó en diferentes revistas como: scielo, redalyc y también google académico, desde el año 2002 hasta el 2019, teniendo como criterios de ubicación, filtro por año de publicación, publicación de artículos del área de educación, por palabra clave competencias laborales. El principal objetivo del presente artículo es analizar las competencias laborales de egresados de las universidades, a través de la revisión de literatura relacionada con el tema de competencia laborales, analizando sus principales conceptualizaciones, tendencias en investigación e investigadores destacados. Como estructura del presente artículo se tiene primero el resumen, introducción; métodos; desarrollo y discusión; conclusiones y por ultimo las referencias bibliográficas.

MÉTODOS

La ubicación de los artículos se hizo consultando en la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc) y la librería científica electrónica en línea (Scielo, por el acrónimo en inglés) y google académico, teniendo como criterios de ubicación los siguientes: Filtro por año de publicación, se localizaron exclusivamente publicaciones del área de educación, Filtro por palabra clave competencias laborales; Filtro por temática: se localizaron artículos que abordaran Directamente el tema de



competencias; A tal efecto se siguió una investigación documental articulada con la descriptiva, como una forma de estudio para analizar la información.

DESARROLLO

COMPETENCIAS

Para el desempeño en un puesto se necesita de conocimientos y competencias. Si se emplea estas dos variables se logrará el talento requerido para un desempeño eficiente, para poder ocupar cualquier clase de posición se requiere algún tipo de mezcla, de la proporción de conocimiento, competencia estos que cambian de acuerdo a los puestos de trabajo (Alles, 2016). Las competencias llegan a ser rasgos de carácter de uno mismo, como uno se comporta o los valores, los conocimientos las capacidades cognoscitivas o de conducta. "Las competencias son los conocimientos y cualidades, habilidades profesionales indispensables para que un empleado desenvuelva con éxito en sus funciones o labores encomendadas, y estos son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, por estas habilidades las hace más eficaces ante determinadas situaciones. También se le designa con las siglas CHAI que son (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses), que puestas en acción diferencian a unas personas de otras" (Luna Noyola, 2008).

(Irigoin & Vargas, 2002) La competencia tiene que ver en este caso con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben. En anexo podrá encontrar algunos ejemplos de competencias.

COMPETENCIAS LABORALES

En el mundo laboral, se encuentra entre los conocimientos y las habilidades; la competencia es inseparable de la acción, y a la vez exige conocimiento. No existe competencia completa si los conocimientos teóricos no van acompañados por habilidades, capacidad. Por ello son un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben someterse a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas y no es mecánicamente transmisible; los autores lo llaman "conocimiento indefinible" y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que son del trabajo en el mundo de la vida diaria (Luna Noyola, 2008). El autor (Vigo, 2018) menciona, que Según la OIT las competencias laborales son "cualidades de las personas para desempeñarse productivamente, en una situación de



trabajo, no solo depende de las situaciones formales, sino también de aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo” (pág. 60).

El concepto aceptado de las competencias laborales: es la capacidad eficiente para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral y no es una probabilidad de éxito; es una capacidad real y demostrada. La clasificación de las competencias, son tres enfoques. El primero define a la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo se enfoca en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores Vargas (Vargas, 2004). Las competencias laborales son las capacidades, habilidades, talentos que tienen los colaboradores en su centro de labores y como reaccionar ante determinadas situaciones.

(Irigoin & Vargas, 2002) En el ámbito de las definiciones identificamos dos fuentes principales: una, la competencia laboral, definida desde el mundo del trabajo y, la otra, desde el mundo de la educación. La distinción no es banal, puesto que hay diferencias mayores y menores en la forma de encarar el tema y de operacionalizarlo.

La diferencia principal está, evidentemente, en la concepción desde el mundo del trabajo que establece la competencia como una capacidad que solo se puede desplegar en una situación de trabajo, despliegue que tiene sus reglas, procedimientos, instrumentos y consecuencias. En las escuelas y universidades en cambio, el concepto parece responder a la misma idea básica, pero la demostración se acepta en situaciones de evaluación educativa

(Ibarra, 2000) define a las competencias laborales como: la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”.

TIPOS DE COMPETENCIAS

Competencias genéricas:

Las competencias genéricas como ejes transversales que fortalecen el currículo en cuanto a actitudes, valores y comportamientos. Son intenciones para enriquecer el currículo. (Araya, 2012) se refieren las competencias genéricas a los conocimientos generales para realizar comportamientos laborales y habilidades que empleen tecnología. Las competencias genéricas también son referidas a los comportamientos asociados con el desempeño, común a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva, debido a la gran variedad de comportamientos, actitudes y disposiciones necesarias para el desarrollo humano.



- Capacidad de trabajo en equipo, compromiso con la calidad
- capacidad para identificar planear y resolver problemas
- compromiso ético, Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- capacidad de aprender y actualizarse; creativa; capacidad crítica y autocrítica

las competencias cardinales es utilizable para todos los colaboradores de la organización, estas representan la esencia de la organización como sus valores y ciertos aspectos que la distinguen de otra y permiten alcanzar su visión, también denominadas de como competencias genéricas, transversales, institucionales, generales (Alles, 2016). Estas competencias poseen diferentes denominaciones y son parte de los integrantes de la organización, son competencias generales que tienen los colaboradores como trabajo en equipo, compromiso, toma de decisiones, entre otros. (Ministerio de Educación Nacional, 2018) las competencias laborales generales: se dividen en 6 clases, están las Competencias intelectuales; personales; interpersonales; organizacionales; tecnológico, competencias requeridas para la creación de empresas o unidades de negocio.

Competencias específicas

Las competencias específicas menciona que las competencias específicas con conocimientos especializados, para realizar tareas concretas y propias de una profesión o disciplina, y se aplican en un determinado contexto laboral, por ejemplo el caso de la relación con pacientes o la elaboración de estados financieros (Araya, 2012). Estas son competencias de un determinado área, para la realización una actividad determinada. Las competencias específicas, se establecen para grupos en específico como en el área gerencial, también denominado competencia funcional, estas mantienen relación con las demás áreas y son ejecutadas para realizar una determinada labor en un área determinado puede ser en finanzas, producción (Alles, 2016). El mismo nombre menciona son competencias especializadas de un determinado área y sus funciones se centran en un área en específico, estas competencias propias de una determinada área. (Martínez, Burgos, & Mesa, 2016) mencionan a (Jimenez 2007) quien clasifica a las competencias laborales en:

- **Competencias Institucionales, Genéricas o Core Competence:** son útiles para llevar a cabo aquellos procesos relevantes que diferencian a una organización de otras.
- **Competencias específicas por nivel:** son inherentes a cada línea de mando que exista en la organización.



- **Competencias particulares por área o familia de puestos:** definen las actitudes, conocimientos, valores y habilidades que deben poseer los empleados en cada departamento de la organización
- **Competencias distintivas de un puesto:** hacen referencias a los requisitos que debe cumplir un individuo para desempeñarse adecuadamente en un determinado cargo.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una determinada actividad (Ministerio de Educación Nacional, 2018). El ministerio menciona distintas competencias entre generales las específicas que coinciden con los autores mencionados anteriormente en la clasificación de competencias generales específicas.

Antecedentes

De acuerdo a (Martínez et al., 2016) en su artículo “Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC”. Las CL son una de las metas de las Instituciones de Educación Superior, ya que estas se convierten en herramientas para futuros egresados. El objetivo del artículo fue evaluar la percepción de los empleadores acerca de las CL de los egresados de la universidad en mención, se empleó un formato de entrevista a 15 empleadores que tenían a su cargo psicólogos egresados de la Institución. Los resultados: los empleadores reconocen la importancia de: Trabajo en Equipo, comunicación y relaciones interpersonales e iniciativa en sus labores, concluye que el perfil profesional del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa, orientado hacia las competencias del saber-hacer y el saber convivir, resulta de utilidad para lograr niveles altos de desempeño laboral en sus egresados.

En su artículo (Gallego & Gonzalez, 2019) “Competencias laborales de los profesionales en psicología egresados de la Universidad Católica de Pereira” de acuerdo al objetivo principal “Identificar las competencias laborales que según la percepción de los empleadores permiten en el profesional en psicología egresado de la UCP pueda desenvolverse en un contexto laboral” ,se concluye que las CL más consideradas por los empleadores son: las personales e interpersonales, estas son las que le permiten al egresado desenvolverse en un espacio laboral y actuar asertivamente en un entorno social; también los empleadores coinciden que las competencias como intervenciones grupales, el hablar en público y la concreción a la hora de redactar son las que requieren



más profundización por parte de los profesionales según la percepción de los empleadores.

Según (Jiménez & José, 2015) en su artículo “Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC” concluye: la empleabilidad cobra gran relevancia en los momentos difíciles que se viven en el país donde predomina el desempleo. En la literatura científica existe un conjunto de competencias que mejoran la probabilidad de que los egresados encuentren un empleo. las conclusiones :

- A. Mejorar la empleabilidad a través del desarrollo de competencias profesionales de los egresados para a su vez mejorar la competitividad de la sociedad, por lo que la empleabilidad es conceptualizada como una competencia personal.
- B. La institución educativa debe garantizar la inserción y movilidad laboral de los egresados, por eso es importante realizar una revisión de propuestas curriculares.
- C. El Instituto Tecnológico Nacional de México (Campus Lázaro Cárdenas) a través del departamento de Gestión Tecnológica y Vinculación debe realizar un seguimiento periódico a sus egresados con el propósito de identificar sus necesidades de capacitación y crear vínculos con las empresas instaladas en la localidad.

(Jiménez Galán, 2019) en su artículo “¿Cómo desarrollar competencias de creatividad e innovación en la educación superior? Caso: carreras de ingeniería del Instituto Politécnico Nacional” llego a la conclusión: El modelo desarrollado en este documento permite a los docentes comprender cómo podrían colaborar para fomentar la creatividad y la innovación, para la fortalecer las competencias. Este modelo, además, representa ser una innovación educativa para el IPN, se recomienda que se desarrollen más investigación que focalicen las estrategias de enseñanza-aprendizaje, así como la evaluación de estas competencias para dotar a los docentes de herramientas para mejorar su desempeño desde el modelo por competencias.

(Torres Valladares & Huamán Sánchez, 2014) en su artículo “Las competencias laborales como variable vinculada al aprendizaje organizacional en instituciones educativas” el propósito del estudio fue analizar las relaciones que pueden existir entre las competencias laborales y el aprendizaje organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Comas. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre las variables de estudio, igualmente se



encontró que las docentes mujeres presentan mejores resultados en el aprendizaje organizacional que los docentes varones.

(Gurrola Togasi, 2013) en su artículo “La innovación requiere nuevas competencias laborales” concluye que la remuneración de un empleado se ve reflejada por sus conocimientos, destrezas y competencias con las que cuenta para desempeñar un trabajo específico dentro de una empresa, con conocimientos verificables, ya que sin ellos los individuos no podrían realizar sus tareas, sin embargo, no es todo lo que las empresas demandan de su capital humano, sino requieren que sean talentosos, de tal manera que se desempeñen exitosamente, acompañado con las características personales que marquen la diferencia dentro de las empresas.

En su artículo “Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia” (Castrillon, Lombana, & Cabeza, 2017) concluye: en los resultados se encontró que en las diferentes regiones del país los empresarios y graduados coincidieron en algunas de las 5 competencias más importantes tanto genéricas como específicas: En Antioquia las competencias coincidentes son: capacidad para tomar decisiones, compromiso ético, compromiso con la calidad, desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo; En Bogotá son: capacidad para identificar, planear y resolver problemas, ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, compromiso con la calidad. En el Caribe son: capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para tomar decisiones, compromiso con la calidad, ejercer el liderazgo para el logro. Las competencias coincidentes en el Centro son: interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, compromiso ético. En el Oriente son: capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo en equipo, identificar y administrar el riesgo de negocios de las organizaciones, el Liderazgo. En el Suroccidente son: capacidad para tomar decisiones, compromiso ético y desarrollar planteamiento estratégico, táctico y operativo.

En su artículo (Charria, Sarsosa, Uribe, López, & Arena, 2011) “Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia” El presente artículo plantea una revisión del concepto de competencias y de las diferentes clasificaciones realizadas por diversos autores y enfoques,

Primer: Las competencia constituye un conjunto de habilidades y aspectos de la personalidad, conocimientos y comportamientos, que en un contexto determinado permiten tanto resolver una situación en particular y lograr un desempeño exitoso frente una tarea. se encontraron muchas clasificaciones. La mayoría de ellas proponen la existencia de competencias generales o genéricas, y específicas o técnicas, según las



particularidades de cada profesión y campo de aplicación (Álvarez et ál., 2004; Aneca, 2005; MEN, 2009; Ruiz et ál., (2005). Ruiz et ál. (2005) clasifican las competencias en intelectuales, interpersonales, personales, organizacionales, tecnológicas y empresariales. Las diferentes clasificaciones encontradas permiten evidenciar que no existe un consenso o un modelo único para definir y categorizar las competencias.

En su artículo “Las competencias profesionales en la Educación Superior” concluye: Las competencias profesionales tienen relación con la personalidad como actúa en una situación determinada, que combinar una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades. La universidad, como la mediadora entre el individuo y el mundo del trabajo, debe atender las competencias para garantizar la idoneidad de su egresado y atender a los problemas reales de la sociedad. El modelo por competencias es un término que revoluciona los enfoques tradicionales de la Pedagogía, y se ocupa más del aspecto cualitativo del conocimiento y de la formación axiológica y colaborativa (Jaramillo & Ortiz, 2011).

En su artículo titulado “Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación”. El propósito del estudio fue averiguar la opinión del alumnado, el profesorado y el sector profesional sobre las competencias que debe adquirir el estudiantado para ejercer de traductor o intérprete de forma satisfactoria. Entre ellas, destacaría la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo tanto en un contexto nacional como internacional. Los empleadores y profesionales saben que dichas competencia es primordial a la hora de adaptarse a la sociedad del siglo XXI, también existen competencias a las que el colectivo profesional les da un papel relevante (trabajo en equipo y relacionarse interpersonales, liderazgo, flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones) (Cifuentes, 2017). En su artículo “estrategia didáctica: una competencia docente en la formación para el mundo laboral” El desarrollo de estrategias didácticas, como una competencia docente que deben poseer los formadores de los estudiantes. El docente se limita a preparar un discurso de un tema y dejar trabajos grupales o individuales, una estrategia que no garantiza que un conocimiento se asimile, se comprenda, el perfil de los docentes, la formación de los docentes, la experiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje por competencias. En términos generales, más de la mitad de los encuestados sienten insatisfacción en su proceso de formación, consideran que sus docentes no están capacitados. El desarrollar una clase metodológicamente, permite que ésta sea variada, dinámica, interesante y coadyuva a mejorar el aprendizaje del estudiante y el logro a satisfacción de sus competencias laborales (Hernandez, Recalde, & Luna, 2015).



(Gonzalez, 2016) En su artículo “Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral” manifiesta: El objetivo del presente estudio es identificar la frecuencia, jerarquía y relación entre las competencias académicas requeridas por los empleadores para poder predecir la empleabilidad de los egresados. Para ello se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal, en campo, evaluación por encuesta y con estadística de tipo descriptiva e inferencial, en una población de 12 718 egresados y una muestra de 1 125 egresados, provenientes de veintiún facultades y diecisiete empresas registradas en la zona metropolitana. El análisis muestra que los empresarios requieren empleados con competencias sobre conocimientos y desarrollo personal, mientras que los egresados consideran solo las competencias de conocimiento teórico y práctico. Se llevó a cabo un análisis de correlación para conocer la posibilidad de que sean contratados los egresados de Medicina, Química, Ingeniería, Ciencias Administrativas y Odontología. Palabras

En su artículo “el contenido de la administración empresarial y la formación por competencia: algunos apuntes a considerar en el currículum del estudiante universitario” concluye: El currículum basado en competencias es algo complejo porque genera resistencia al cambio, por el conflicto de intereses particulares y por los distintos enfoques de disciplinas diferentes. En síntesis, la formación basada en competencias no puede dejar de lado el contexto, tanto en lo social y productivo como en lo disciplinario. Existe consenso en que el currículum basado en competencias debiera complementarse con una concepción de currículum flexible y recurrente, De igual forma, es necesario avanzar en el perfeccionamiento de las competencias docentes, de modo que puedan asumir su función formadora como generadores y certificadores del aprendizaje, Se hace énfasis también en la necesidad de retomar la competencia del emprendimiento para contribuir al desarrollo empresarial y a la generación de empleo (Contreras, Garofalo, & Pinoargote, 2011). En su artículo titulado “Diseño curricular por competencias. Aplicación al macro currículum” llego a la conclusión: La competencia es un término que surge del campo laboral y caracteriza la actividad que debe desempeñar el trabajador. Cuando las competencias no están identificadas en este ámbito laboral, corresponde a las instituciones académicas realizar este proceso. De esta forma las competencias identificadas por cualquiera de los métodos empleados, forman parte del perfil del egresado y son punto de partida para todo el proceso de diseño y desarrollo del currículum basado en competencias. Adoptar el enfoque de competencias requiere de preparación de los diseñadores y además de los ejecutores del proceso (Ortiz García & Cires Reyes, 2012).

En su artículo según (Pérez, 2014) “selección de personal por competencias en las empresas de servicio” concluye: La selección de personal por competencias constituye una

Herramienta indispensable para las empresas de servicios como una fórmula para ganar flexibilidad en la empresa y optimizar los procesos. Su aplicación produce cambios en la forma de concebir el desempeño. Pone de relieve que las conductas son importantes para alcanzar los resultados, a diferencia de la tradicional tendencia que busca controlar solo el resultado.

Tabla 1

Las competencias laborales

AUTOR	TITULO	OBJETIVO	CONCLUYE
(Martínez et al., 2016)	Características de las competencias laborales de los egresados del programa de psicología la Universidad de la Costa CUC”.- Colombia	.El objetivo del artículo fue evaluar la percepción de los empleadores acerca de las CL de los egresados de la universidad de la Costa CUC	Se empleó una entrevista a 15 empleadores: la percepción a cerca de las CL fueron Trabajo en Equipo, comunicación y relaciones interpersonales e iniciativa en sus labores, el perfil profesional del Programa de Psicología de la UC, orientado hacia las competencias del saber-hacer y el saber convivir, resulta de utilidad para lograr un desempeño laboral eficiente de egresados.
(Gallego & Gonzalez, 2019)	“Competencias laborales de los profesionales en psicología egresados de la Universidad Católica de Pereira” Colombia	“Identificar las competencias laborales según la percepción de los empleadores en el profesional de psicología egresado de la UCP	Las competencias que más resaltan los empleadores en los profesionales egresados de son: las personales e interpersonales, Por otro lado los empleadores coinciden que las competencias como intervenciones grupales, el hablar en público y la concreción a la hora de redactar son las que requieren más profundización por parte de los egresados.



		desenvolverse en un contexto laboral”	
(Jiménez Galán, 2019)	“¿Cómo desarrollar competencias de creatividad e innovación en la educación superior? Caso: carreras de ingeniería del Instituto Politécnico Nacional” – México	Diseñar un modelo para desarrollar las competencias a lo largo de la malla curricular de los planes de estudio que oferta la mencionada institución.	El modelo desarrollado en este documento permite a los docentes comprender cómo podrían colaborar para fomentar la creatividad y la innovación, para la fortalecer sus competencias y transmitirlos a sus estudiantes.
(Castrillon et al., 2017)	“Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia*”	es determinar cuáles son las competencias genéricas y específicas más importantes y coincidentes para empleadores y graduados en cada una de las regiones	Las competencias coincidentes son: En Antioquia, Oriente y Suroccidente son las regiones donde hay más coincidencia y que más satisfacen los requerimientos para el empleo, tomar decisiones, trabajo en equipo compromiso ético, de la calidad, la toma de decisiones. Bogotá, el Caribe, el Centro es la que menos cumple.
(Cifuentes , 2017).	“Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y	. El propósito del estudio fue averiguar la opinión del alumnado, el profesorado y el sector profesional sobre las competencias que	Destaca la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo tanto en un contexto nacional como internacional. también existen competencias a las que el colectivo profesional les da un papel relevante (trabajo en equipo y relacionarse interpersonales, liderazgo,



	profesionales de la traducción y la interpretación”	debe adquirir el estudiantado para ejercer de traductor o intérprete de forma satisfactoria	flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones)
(Charria et al., 2011)	“Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia”	El presente artículo plantea una revisión del concepto de competencias y de las diferentes clasificaciones realizadas por diversos autores y enfoques,	Las competencias son un conjunto de habilidades y aspectos de la personalidad, conocimientos que en un contexto permiten resolver una situación en particular también se encontraron muchas clasificaciones. La mayoría de ellas proponen la existencia de competencias generales o genéricas, y específicas
(Irigoin & Vargas, 2002)	“Competencias laborales”	Con este Manual aspiramos a ofrecer una visión general, y deseablemente comprensiva, de la temática de las competencias, con un énfasis central en la Formación basada en competencias.	Las competencias ofrecen respuestas importantes y valiosas en los distintos ámbitos, tanto laboral como educacional. En lo laboral, las fortalezas de su concepción ligada al desempeño, la posibilidad de normalización, evaluación y certificación. En lo educacional en su sentido más amplio de educación formal y capacitación y desarrollo, orientan como referentes para la detección de necesidades, la formulación de objetivos y su evaluación, el diseño curricular y su implementación, facilitando un abordaje más sistémico de la realidad, la conexión entre el saber, el saber hacer y el saber ser.



(Perez & Quispe, 2018)	“Gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2017” Perú	Determinar la relación de gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2017.	la relación de gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2017.	Los resultados han corroborado una relación significativa respecto a la Gestión de competencias laborales y la Administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica; la intensidad de la relación obtenida es de 71,0% que se tipifica como una correlación positiva alta, debido a que $r = 0.71$, con respecto a la Muestra de estudio.
(Granja, 2015)	“Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A.” Ecuador	Determinar competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A	de identificación de las mismas a nivel organizacional, procesos y puestos clave, Se identifican 41 competencias laborales en la empresa, de las cuales 33 se repiten en al menos dos niveles, puestos y procesos, siendo 74 el total de competencias laborales identificadas en todos los niveles, nueve a nivel organizacional, 23 competencias a nivel de procesos y 42 competencias a nivel de puestos clave.	Las competencias laborales son de vital importancia, pues con la identificación de las mismas a nivel organizacional, procesos y puestos clave, Se identifican 41 competencias laborales en la empresa, de las cuales 33 se repiten en al menos dos niveles, puestos y procesos, siendo 74 el total de competencias laborales identificadas en todos los niveles, nueve a nivel organizacional, 23 competencias a nivel de procesos y 42 competencias a nivel de puestos clave.
(Alvarez, Gomez, & Ratto, 2004)	“competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de psicología con el desafío a investigar en caracterizar y comparar las competencias exigidas por el mercado laboral y aquellas que	el desafío a investigar consiste en caracterizar y comparar las competencias exigidas por el mercado laboral y aquellas que	Las competencias relevantes ante el mercado laboral son Adaptabilidad; Generación de Confianza; Innovación; y Trabajo en Equipo. Según la muestra del mercado laboral las dos primeras recaen entre las más importantes; mientras que Trabajo en Equipo es considerada	Las competencias relevantes ante el mercado laboral son Adaptabilidad; Generación de Confianza; Innovación; y Trabajo en Equipo. Según la muestra del mercado laboral las dos primeras recaen entre las más importantes; mientras que Trabajo en Equipo es considerada



	orientación laboral/organizacional, en una universidad privada”	adquiere estudiante psicología, formación en su universidad privada	el de en su con orientación laboral / organizacional	medianamente importante e Innovar es considerada menos importante Por lo tanto, los estudiantes de la muestra de 5º año de psicología con orientación laboral / organizacional precisan desarrollar mayor número de competencias que sus similares de 4º año de psicología con la misma orientación. Las competencias que faltaría desarrollar en los estudiantes de 5º: Análisis-Evaluación de Problemas; Colaboración; Desarrollo de Alianzas; Logro del Compromiso; Planificación y Organización; Toma de Decisiones; y Visión Global.
(Morles, 2010)	“Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales, en una empresa farmacéutica” Guatemala.	Elaborar Descripciones Puestos del Departamento de Asuntos Regulatorios, basados en competencias laborales de la Empresa Farmacéutica, para que sirvan de modelo para el resto de Puestos de la Empresa y por lo tanto de base para la Gestión de Recursos Humanos en la empresa.	las de del de Empresa Farmacéutica, para que sirvan de modelo para el resto de Puestos y por lo tanto de base para la Gestión de Recursos Humanos, para mejorar la cultura organizacional y consecuentemente la productividad de la empresa.	Se elaboraron las Descripciones de Puestos del Departamento de Asuntos Regulatorios, basados en competencias laborales de la Empresa Farmacéutica, para que sirvan de modelo para el resto de Puestos y por lo tanto de base para la Gestión de Recursos Humanos, para mejorar la cultura organizacional y consecuentemente la productividad de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.



Analizando podemos decir que los autores mencionan distintas clasificaciones de las competencias laborales, coinciden en la clasificación de competencias laborales generales y específicas, y estos varían de acuerdo al cargo o puesto de trabajo, las competencias laborales son un conjunto de conocimientos y las habilidades personales e interpersonales, y capacidades, las competencias que tienen los egresados y la más consideradas por el mercado laboral son el trabajo en equipo, la toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales, estas son las más deben de profundizarse por parte de los egresados, por eso se debe poner más interés de este aspecto que debe de fortalecerse, también de la importante labor que las instituciones superiores tienen en la formación de los estudiantes, y así garantizar buenos profesionales y una adecuada inserción laboral.

Por eso la importancia de incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que dicha práctica corresponda con las necesidades «estratégicas» de las empresas, la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por su base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo es analizar las competencias laborales de los egresados de las universidades, se realizó la revisión de diferentes autores; mencionan que existe la clasificación de las competencias laborales: competencias laborales genéricas o generales esta trata de competencias generales como personas como trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, iniciativa entre otros y competencias laborales específicas son competencias especializados para realizar labores concretas propias de una profesión también que las competencias tienen que ver con la empleabilidad (inserción laboral), siendo esto una debilidad ya que el desempleo mundial sigue siendo un problema habitual; más de un millón de jóvenes peruanos de entre 14 a 25 años, de los cerca de seis millones que viven en el país, son desempleados, estimó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta cifra ubica la tasa de desempleo juvenil en aproximadamente 18%. En ese sentido, en nuestro país el escenario no difiere mucho del panorama regional, pues el desempleo entre los jóvenes de América Latina y el Caribe alcanza el 16%, mientras que entre los adultos esa tasa es de 5%, es decir, una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor (Gestión, 2018). siendo esto uno de los problemas que afrontan los jóvenes al momento de la inserción laboral, siendo también una preocupación grande, esto influye mucho en América Latina en el desempleo juvenil ya que a los jóvenes no se les da la oportunidad



de una inserción en el mercado laboral, con lleva esto al trabajo informal entre otros y si hay jovenes que logran insertarse en el mercado laboral las condiciones son precarias en esta situacion tienen mucho responsabilidad el gobierno, las instituciones educativas , las universidades, la poblacion , los jovenes; estos deben trabajar en conjunto para poder mejorar las condiciones de la inserción laboral y tambien seguir mejorando y fortaleciendo la competencia laboral que debe adquirir el estudiante en las instituciones de niveles superiores debe de responder a las necesidades del mercado laboral, vivenciarlo tal como lo haría en escenario del trabajo, el itinerario formativo debe de realizarse juntamente con el mercado laboral. En el país las competencias laborales deben impulsar la productividad, empleabilidad y mejorar la calidad de vida, reforzar e incentivar las competencias laborales de los estudiantes y prepararlos para el mercado laboral, siendo primordial para lograr las competencias, capacidad de liderazgo, la resiliencia laboral, la inteligencia emocional que se requiere que obtengan y puedan al egresar conseguir, mantenerse o generar su propio empleo, los cuales ayude a enfrentar los cambios que suscitan en esta era de adaptabilidad constante, para el bienestar de los egresados y sobre todo del país.

CONCLUSIÓN

Teniendo como objetivo analizar las competencias laborales de los egresados de las universidades; realizando la revisión de la información los egresados tienen competencias en común como el trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales y también son considerados por los empleadores; ellos solían evaluar los conocimientos cuanto sabes, pero en la actualidad ha venido cambiado los empleadores no solo consideran los conocimientos sino también a las competencias laborales: habilidades de trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, iniciativa, relaciones interpersonales; estos dándole un valor agregado y complementando los conocimientos que se tiene como profesionales. Estas competencias en un contexto determinado nos permiten resolver una situación en particular como lograr un desempeño exitoso frente a una tarea o función en un puesto de trabajo y también en el día a día.

Las competencias laborales son importantes y es indispensable desarrollarlas, en la que las universidades tienen gran responsabilidad en fomentar y fortalecer las competencias de sus estudiantes, también tienen mucha responsabilidad el gobierno, la poblacion, los jovenes, estos deben trabajar en conjunto para poder mejorar las condiciones de la inserción laboral y tambien seguir mejorando y fortaleciendo las competencias laborales



y así garantizar buenos profesionales y prepararlos de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). *selección por competencias*. Buenos Aires-Mexico- Santiago-Montevideo: granico.
- Alvarez, E., Gomez, J., & Ratto, P. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral. *Pharos arte, ciencia y tecnología, Redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/208/208111109.pdf>
- Araya, I. (2012). Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación Comercial. *Revista Electronica Educare, 16*, 203–226.
- Castrillon, J., Lombana, J., & Cabeza, L. (2017). *Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: Un enfoque por regiones de Colombia*.
- Charria, Sarsosa, Uribe, López, & Arena. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas , profesionales y laborales . Las competencias del psicólogo en Colombia*.
- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Quaderns, 5790(24)*, 197–216.
- Contreras, G., Garofalo, D., & Pinoargote, G. (2011). *El contenido de la administración empresarial y la formación por competencia: Algunos puntos a considerar en el currículum del estudiante universitario*.
- Epiñoza, C. (2016). *Competencia laboral de los trabajadores de mibanco de san juan de lurigancho agencia 477 proceres de la independencia-2016 (Tesis de licenciatura)*. Universidad cesar vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5009/ESPINOZA%20A-L-C-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallego, L. A., & Gonzalez, A. M. (2019). *Competencias laborales de los profesionales en psicología egresados de la Universidad Católica de Pereira*.
- Gonzalez, E. I. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su



- predicción de ocupación laboral. *RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5.
- Gurrola Togasi, P. (2013). La innovación requiere nuevas competencias laborales. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 4(7), 40.
- Granja, S. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A (Tesis para la obtención de título profesional de psicóloga organizacional)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>
- Hernandez, I., Recalde, J., & Luna, J. A. (2015). Estrategia Didáctica: Una Competencia Docente En La Formación Para El Mundo Laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 11(1), 73–94.
- Ibarra, A. (2000). Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral. 103.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *competencia laboral*. Montevideo.
- Jaramillo, S. G., & Ortiz, M. (2011). *Las competencias profesionales en la Educación Superior Professional competencies in the higher education*. 25(3), 334–343.
- Jiménez, A., & José, G. (2015). *competencias profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC Professional*.
- Jiménez Galán, Y. I. (2019). ¿Cómo desarrollar competencias de creatividad e innovación en la educación superior? Caso: carreras de ingeniería del Instituto Politécnico Nacional / How to develop creativity and innovation competences in higher education? Case: Engineering careers of t. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 356–376. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.427>
- Luna Noyola, A. G. de. (2008). *Capital Humano Gestión por competencias laborales en la administración publica* (Editorial). Mexico.
- Martínez, D., Burgos, N., & Mesa, W. (2016). *Caraacterísticas de las competencias laborales de los egresados del programa de psicología de la costa CUC*.
- Ministerio de Educacion Nacional. (2018). *Articulación de la educación con el mundo productivo*. Colombia.
- Morles, J. (2010). Elaborcion de las decripciones de puestos del departamento de asuntos



- regulatorios, basado en competencias laborales, en una empresa farmaceutica (Tesis para optar maestria en administración industrial y empresas de servicios). Univeridad de san carlos de Guatemala facultad de ciencias quimica y farmacia. Obtenido de cybertesis.cl/tesis/uchile/2007/espinoza_k/html/index-frames.html
- Ochoa, P., Jauregui, K., Gomez, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2018). las comptencias laborales en el mercado de profesionales de America latina. Lima: esan ediciones.
- Ortiz García, M., & Cires Reyes, E. (2012). Diseño curricular por competencias. Aplicación al macrocurrículo. *Edumecentro*, 4(1), 3–8.
- Pérez, M. (2014). *selección de personal por competencias en las empresas de servicio*. 5(1), 107–125.
- Perez, J., & Quispe, R. (2018). *Gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2017(Tesis para optar titulo profesional de licenciado en administracion)*. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2402/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-PEREZ%20CONDOR%20Y%20QUISPE%20HUAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Valladares, M., & Huamán Sánchez, A. (2014). Las competencias laborales como variable vinculada al aprendizaje organizacional en instituciones educativas. *Industrial Data*, 15(2), 045. <https://doi.org/10.15381/idata.v15i2.6371>
- Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. In *OIT/cinterfor*.
- Vigo, O. (2018). *Definición científica de commpetencias*. Lambayeque.