

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS
COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ESTUDIANTES DE
ADMINISTRACIÓN DE LA REGIÓN PUNO: UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO - 2017**

PRESENTADA POR:

MARIA ANTONIETA BEDOYA GONZALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE DOCTORADO
DOCTORADO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS
COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ESTUDIANTES DE
ADMINISTRACIÓN DE LA REGIÓN PUNO: UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO - 2017

PRESENTADA POR:

MARIA ANTONIETA BEDOYA GONZALES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE DE JURADO


.....
Dr. JOSÉ DANTE GUTIÉRREZ ALBERONI

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. GERMAN ALBERTO MEDINA COLQUE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. EDGAR DARIO CALLOHUANCA ÁVALOS

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. LUIS MARIACA FLORES

Puno, 17 de enero del 2018

ÁREA: Contabilidad y Administración.

TEMA: La inteligencia emocional y su influencia en las competencias profesionales.

LÍNEA: Organización para el aprendizaje.

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar fundamental e importante en mi formación, por inculcarme sentimientos, hábitos y valores; no teniendo su presencia física desde el más allá siempre me guía y me protege en honor a su memoria.

A mi padre, quien debo mi gratitud.

A la referencia de mis días en el presente, en el mañana y en futuro para Yeannie.

A Armando, por acompañarme y compartir momentos de alegrías y fracasos.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento es:

- A Dios por llegar a este momento, por darme fuerzas en los momentos difíciles y ayudarme a superarlos, por protegerme y guiarme.
- A, la Universidad Nacional del Altiplano por brindarme los conocimientos y a los distinguidos miembros del Jurado por sus aportes para la culminación del trabajo de investigación.
- Al profesor Doctor Luis Mariaca Flores, por su apoyo y asesoramiento académico incondicional.
- A, un amigo y primo, Wualdo Bedoya Aza Psicólogo; por su apoyo profesional.
- A, el Magister Henry H. Lupaca Chata por su apoyo incondicional.
- A, los jóvenes de las Escuelas Profesionales de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, universidad Peruana Unión – Juliaca y la universidad Alas Peruanas – Puno.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1. Marco teórico	3
1.2. Marco conceptual	10
1.3. Antecedentes	14

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1. Identificación del problema	20
2.2. Enunciado del problema	23
2.2.1. Pregunta general	23
2.2.2. Preguntas específicas	23
2.3. Justificación	23
	iii

2.4.	Objetivos	26
2.4.1.	Objetivo general	26
2.4.2.	Objetivos específicos	26
2.5.	Hipótesis	27
2.5.1.	Hipótesis general	27
2.5.2.	Hipótesis específicas	27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	Lugar de estudio	28
3.2.	Población	29
3.3.	Muestra	29
3.4.	Método de investigación	30
3.5.	Técnicas e instrumentos	30
3.6.	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Dimensiones de la inteligencia emocional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios	32
4.1.1.	Dimensiones de la inteligencia emocional	32
4.2.	Niveles de la competencia profesional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios	38
4.2.1.	Competencia Profesional: Área Intrapersonal	38
4.2.2.	Competencia Profesional: Área Interpersonal	40
4.2.3.	Competencia Profesional: Área de Desarrollo de Tareas	41

4.2.4.	Competencia Profesional: Área de Entorno	42
4.2.5.	Competencia Profesional: Área Gerencia	44
4.2.6.	Consolidado de niveles de Competencia Profesional para los estudiantes de Administración por género	45
4.3.	Relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y competencias profesionales, bajo el enfoque de género en estudiantes	46
4.4.	Contrastación de hipótesis	47
4.4.1.	Primera Hipótesis Específica	47
4.4.2.	Segunda Hipótesis Específica	49
4.4.3.	Tercera Hipótesis Específica	52
4.4.4.	Hipótesis general	55
4.5.	Discusión	59
4.6.	Propuesta de lineamientos para mejorar la inteligencia emocional y las competencias emocionales en estudiantes de administración de la región Puno	63
4.6.1.	Lineamientos para la pre-selección de los futuros alumnos a ser formados en administración	63
4.6.2.	Propuesta de Lineamientos para Mejorar el Desarrollo Integral a los Alumnos de los Últimos Semestres o Ciclos de Administración	69
	CONCLUSIONES	77
	RECOMENDACIONES	79
	BIBLIOGRAFIA	80
	ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
1.	Población estudiantil de Administración de la Región Puno, 2017	29
2.	Muestra estratificada de estudiantes de Administración de la Región de Puno, 2017	29
3.	Distribución de frecuencias según niveles de Percepción Emocional	32
4.	Distribución de frecuencias por niveles de la Inteligencia Emocional Comprensión de Sentimientos	33
5.	Distribución de frecuencias según niveles de Regulación Emocional	35
6.	Distribución de frecuencias según Dimensiones y niveles de Inteligencia Emocional	36
7.	Consolidado de Dimensiones de Inteligencia Emocional priorizando la Dimensión Percepción en Mujeres	37
8.	Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área Intrapersonal	38
9.	Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área Interpersonal	40
10.	Distribución de frecuencias según de la Competencia Profesional según niveles del área de Desarrollo de Tareas	41
11.	Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área de Entorno	42
12.	Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área de Gerencia	44
13.	Consolidado de Niveles de Competencia Profesional	45
14.	Tabla cruzada Inteligencia Emocional- Género	48
15.	Tabla cruzada Competencia Profesional – Género	51
		vi

16.	Tabla cruzada Competencia Profesional- Inteligencia Emocional	54
17.	Análisis de Varianza para los datos de la Inteligencia Emocional en la Competencia Profesional de los estudiantes	56
18.	Coefficientes de las Variables Dependiente e Independiente	57
19.	Resumen del modelo según predictores- Inteligencia Emocional	58
20.	Análisis de Varianza para los datos de la percepción emocional en la competencia profesional de los estudiantes de Administración de las universidades de la Región Puno	98
21.	Variable dependiente: Competencia Profesional	98
22.	Resumen del modelo Predictores (Constante Percepción Emocional)	99
23.	Análisis de Varianza: Inteligencia Emocional- Comprensión de Sentimientos	101
24.	Coefficientes de Competencia Profesional	102
25.	Resumen del modelo de Comprensión de Sentimientos	103
26.	Análisis de Varianza para los datos de la Regulación Emocional	105
27.	Coefficiente variable: Competencia Profesional	105
28.	Predictores: Regulación Emocional	107

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
1.	Distribución de frecuencias según niveles de Percepción Emocional	33
2.	Dimensión de Comprensión de Sentimientos - Inteligencia Emocional	34
3.	Dimensión Regulación Emocional – Inteligencia Emocional	35
4.	Dimensiones y Niveles de Inteligencia Emocional	36
5.	Competencia Profesional por niveles del Área Intrapersonal	39
6.	Competencia Profesional por niveles del Área Interpersonal	40
7.	Competencia Profesional por niveles del Área de Desarrollo de Tareas	41
8.	Competencia Profesional por niveles del Área de Entorno	43
9.	Competencia Profesional por niveles del Área de Gerencia	44
10.	Relación entre Dimensiones de Inteligencia Emocional con las Áreas o dominios de las Competencias Profesionales	46
11.	Región Crítica de la Primera Hipótesis Específica	48
12.	Región Crítica de la Segunda Hipótesis Específica	50
13.	Región Crítica de la Tercera Hipótesis Específica	53
14.	Región Crítica de la Hipotesis General	56
15.	Índice de Eficiencia del Modelo Aplicado	58
16.	Región Crítica de la Inteligencia Emocional – Dimensión Percepción Emocional	97
17.	Percepción Emocional	100
18.	Región Crítica de Comprensión de Sentimientos y Competencias Profesionales	101
19.	Compresión de Sentimientos	103
		viii



20.	Región Crítica de Resumen del Modelo	105
21.	Regulación Emocional	107

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. La inteligencia emocional y su influencia en las competencias profesionales en estudiantes de administración de la región Puno: una perspectiva de género - 2017	89
2. Encuesta de inteligencia emocional TMMS-24 (Trait-Meta Mood Scale)	90
3. Encuesta competencias profesionales	92
4. Comprobacion estadistica de las dimensiones de la inteligencia emocional	97
5. Misión y visión de las escuelas y/o carreras de universidades de la region de Puno - 2017	108
6. Asignaturas relacionados con inteligencia emocional de las escuelas y7o carreras de administracion de las universidades de region Puno – 2017	110

RESUMEN

La inteligencia emocional resulta un factor clave dentro de la integralidad de las competencias profesionales, al incorporar una verdadera ventaja competitiva en el desenvolvimiento profesional, por ello la investigación centra su objetivo en determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en los estudiantes universitarios de las carreras de administración de la región Puno; su desarrollo posee un carácter cuantitativo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional de tipo transversal, cuya muestra está integrada por estudiantes de 4 universidades que cursan la carrera de administración, bajo el muestreo probabilístico estratificado hacen un total de 199. Las conclusiones son: existe una relación directa entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales, los resultados fueron desglosados por género; para la variable inteligencia emocional, se encontró que el nivel de inteligencia emocional en los estudiantes varones es bajo con 27.1%, con énfasis negativo en las dimensiones de percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación; mientras que las estudiantes mujeres poseen un nivel de inteligencia emocional mayor, consideradas de nivel medio, con 27.6% con énfasis positivo en las dimensiones de comprensión de sentimientos, regulación y percepción emocional, esta última con 37.2%. En la variable competencias profesionales, tanto varones como mujeres presentan un nivel “medio” los primeros con (13.6%) y ellas con (19.1%) sin embargo los varones presentan una mayor puntuación en las áreas: intrapersonal, interpersonal, y menor puntuación (nivel medio y bajo) en áreas de desarrollo de tareas, entorno y, gerencia; las mujeres obtienen un mayor desempeño (medio y alto) en áreas intrapersonal, desarrollo de tareas, entorno y niveles medio y bajo en el área de gerencia.

Palabras clave: Competencias, competencias emocionales, competencia profesional, educación, inteligencia emocional.

ABSTRACT

Emotional intelligence results a key factor within the integrality of professional competences, incorporating a real competitive advantage in professional development, so the research focuses its objective in determining the relationship between emotional intelligence and professional skills in the university students of the administration careers of the Puno region; Its development has a quantitative nature of applied type, with a cross-sectional descriptive, correlational scope, whose sample is integrated by students from 4 universities who study the administration career, under the stratified probabilistic sampling they make a total of 199. The conclusions are: there is a direct relationship between emotional intelligence and professional competence, the results were disaggregated by gender; for the variable emotional intelligence, it was found that the level of emotional intelligence in male students is low with 27.1%, with negative emphasis in the dimensions of emotional perception, understanding of feelings and regulation; while female students have a higher level of emotional intelligence, considered medium level, with 27.6% with positive emphasis on the dimensions of understanding of feelings, regulation and emotional perception, the latter with 37.2%. In the variable of professional competencies, both men and women present a "medium" level, the former with (13.6%) and the latter with (19.1%). However, the males present a higher score in the areas: intrapersonal, interpersonal, and lower score (medium and low level) in areas of task development, environment and, management; women obtain higher performance (medium and high) in intrapersonal areas, task development, environment and middle and lower levels in the management area.

Keywords: Competencies, emotional competences, professional competence, education, emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

La Educación Superior Universitaria, tiene sus orígenes en el Perú con la creación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, efectuada en base a Real Cédula expedida y avalada por don Carlos V, un 12 de mayo de 1551, de ahí su denominación La Decana De (Delgado De la Flor, 2002), a partir de ello el crecimiento y desenvolvimiento de las mismas ha significado una interesante configuración, con etapas de evolución más marcadas que otras, estudios acerca del desenvolvimiento y composición universitaria demuestra que las universidades en el Perú han sido formadas bajo un corte tradicional humanista (McLaughlan De Arregui, 2017) un alto porcentaje aún presenta falencias a nivel institucional y académico (Yamada, Castro, & Rivera, 2012b) que resaltan en la poca interrelación con agentes vinculados al ámbito académico, privado y público (Cuenca, 2015), quizá apoyada en factores como una legislación burocrática no adaptable a su realidad (Bello, 2000) egresados que no respondan competitivamente a un mercado demandante de nuevas competencias (Rovira, 2001), bajos niveles de seguimiento a sus egresados en el proceso de inserción al mercado laboral (Yin, Zhang, & Wang, 2004) escasa investigación de calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Vargas, 2014) Vargas entre otros aspectos; por estas razones es vital empoderar y fortalecer las capacidades profesionales de manera integral a nivel cognitivo, espiritual y afectivo-emocional, (Chau & Saravia, 2014) de tal manera que ello configure el desarrollo de profesionales íntegros, estables y comprometidos con la realidad local y nacional, sin embargo este proceso requiere analizar a la inteligencia emocional mediante las habilidades emocionales y la competencia profesional bajo el enfoque de competencias emocionales, al mismo tiempo desarrollar la relación entre estas dos variables.

La investigación establece un diagnóstico de las universidades que forman profesionales en Administración en la Región de Puno, identificando dentro del proceso de su formación profesional a la Inteligencia Emocional y la influencia con las Competencias Profesionales para plantear lineamientos que deben considerar respondiendo a la realidad y exigencias de la educación universitaria y del mercado laboral.

El presente trabajo desarrolla:

En el capítulo I se plantea Revisión Bibliográfica contiene el Marco Teórico y Marco Conceptual, soporte teórico científico, base para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En el capítulo II desarrolla el Planteamiento De Problema de Investigación contiene la identificación del problema, el enunciado, objetivos, hipótesis y variables.

En el Capítulo III esboza los Materiales y Métodos donde se desarrolla el lugar de estudio, la población, la muestra, el método de investigación y la descripción detallado de métodos por objetivo específico.

En el Capítulo IV plantea Resultados y Discusión de la Investigación complementando su desarrollo con la contratación de hipótesis, propuesta de lineamientos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

a) Competencia

Competencia es hablar del conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que una persona necesita para tener un desempeño exitoso en su puesto de trabajo, (Jelen, 2011), el término en si aún resulta difuso, de usos diferentes y, por lo tanto, controvertido ya que carece de marcos teóricos de referencia que puedan servir para orientarnos particularmente en el ámbito de la formación especializada universitaria. Escudero (2009), define como un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definibles en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave (Fernández & Bueno, 2015), Jiménez va más allá expresando, “es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, indicando a su vez que dichas competencias “son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de unos valores, actitudes, conocimientos y habilidades que a través de una medición pueden predecir una gestión dentro del contexto laboral” (Jiménez, 2011).

Becerra brinda una clasificación o tipología de competencias, por un lado la competencia umbral comprende los conocimientos, destrezas y habilidades que necesita una persona para lograr un desempeño mediano o mínimamente adecuado y las competencias diferenciadoras: comprende el comportamiento superior, el cual distingue al trabajador por un desempeño exitoso (Becerra & Campos, 2012) desde el punto de vista europeo de la mano de Levy Leboyer, indica como competencias a la presentación

oral, comunicación oral, comunicación escrita, análisis de problemas de la organización, comprensión de los problemas de fuera de su organización, planificación y organización, delegación, control, desarrollo de sus subordinados, sensibilidad entre otras, que a su vez sobre yacen a otras denominadas “supra-competencias” las cuales son: intelectuales: perspectiva estratégica, análisis y sentido común, planificación y organización, Interpersonales, adaptabilidad, orientación a resultados. (Calderon, 2010), quizá estas se pueden dividir de manera más genérica entre las competencias de desarrollo técnico-profesional y las competencias de desarrollo socio-personal (Bisquerra & Pérez, 2007).

Dentro de las características vinculadas a la noción de competencia Perea indica que esta es aplicable a las personas (individualmente o de forma grupal), implica unos conocimientos “saberes”, unas habilidades “saber-hacer”, y unas actitudes y conductas “saber estar” y “saber ser” integrados entre sí; incluye las capacidades informales y de procedimiento además de las formales; es indisociable de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo. (Salas, Díaz & Pérez, 2012), la competencia hace que el profesional sea competente, que ejerza su profesión resolviendo los problemas que le correspondan en forma autónoma y flexible, en un entorno de trabajo que tiene múltiples relaciones con grupos de personas diversas, el enfoque de competencias puede abordarse desde las corrientes conductista, funcionalista y constructivista (Roldán, 2005).

Arroyo (2012), refiere que competencia son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de unos valores, actitudes, conocimientos y habilidades que mediante una medición pueden predecir una gestión dentro del contexto laboral, así mismo refiere como la sumatoria de los conocimientos, las habilidades o destrezas, las actitudes y los valores; mientras Jiménez (2011), considerada que es una herramienta necesaria y precisa obtener un desempeño adecuado.

b) Competencias profesionales

Ruiz, Jaraba & Romero (2011), implica que la persona profesional tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones, y según Arroyo (2012), refiere que son Habilidades transversales y estos están reflejados en el buen desempeño; en la capacidad para

hacer, capacidad para comunicarse, capacidad para relacionarse con clientes y/o proveedores, capacidad de apoyo, capacidad para generar soluciones, así como las capacidades fundamentales tales como la tolerancia a la presión y al manejo de los conflictos.

c) **Competencias laborales**

Valencia (2005), se adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional, más lo que el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, a ello se complementa sus experiencias vividas en el ámbito organizacional por lo que no sólo debe considerarse las competencias existentes sino adquirir otras nuevas; para enfrentar los riesgos en al ámbito organizacional. Así mismo Salas *et al.*, (2012), indica que la evaluación del desempeño profesional se realiza sobre la base de las competencias laborales en salud , ello lo podemos relacionar a los estudiantes de administración.

Según Arroyo (2012), refiere que La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que es una capacidad real y demostrada.

Ruiz, Jaraba & Romero (2005), lo relacionan que las competencias laborales con la calidad en el ámbito laboral en base a normas como: ISO 9000, versión 2000: referidas a las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo; la ISO 9001:2000 define a capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia de las organizaciones, al mismo tiempo confirma que las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de objetivos de la organización o negocio.

Bisquerra & Pérez (2007), considera que la educación es el pleno desarrollo de la personalidad integral del individuo, pueden distinguirse como mínimo dos grandes aspectos: el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional, así mismo considera que la educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente, puesto que debe estar presente a lo largo de todo el currículum académico y en la formación permanente a lo largo de toda la vida. Es decir, la educación emocional tiene un enfoque del ciclo

vital. La educación emocional se propone optimizar el desarrollo humano. Es decir, el desarrollo personal y social.

d) Competencias emocionales

Jiménez (2011), Las competencias emocionales son: el Autoconocimiento, autodominio, automotivación; son referidas al entorno personal, así como la empatía y las habilidades sociales referidas al entorno social, en base a estas competencias las personas diferencian en diferentes profesiones, sin embargo hay ciertas profesiones que exigen competencias muy concretas como los profesionales de administración porque manejan personas dentro las organizaciones y son las competencias emocionales son necesarias para su éxito y esta varía en la medida de su categoría laboral, el entorno, sector o cultura.

e) Inteligencia emocional

Es la capacidad de reconocer y entender las emociones de uno mismo y de los demás, sirve para gestionar el comportamiento y las relaciones, de sí mismo y de los demás Travis & Greaves (2013), permitiéndonos obtener resultados positivos en nuestro desempeño, factor que constituye un elemento fundamental del comportamiento humano, muy distinto al intelecto; Mestre & Fernández-Berrocal (2007), también se entiende como la habilidad para percibir, acceder y generar emociones para facilitar el pensamiento, Berrocal & Pacheco (2005), y comprender las emociones y los significados emocionales, que regulan reflexivamente las emociones, Weisinger refiere además que es el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, logrando que las emociones trabajen para nosotros, con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento, a pensar de manera que mejoren nuestros resultados Weisinger (1998) y defina un mejor desarrollo intrapersonal (ayudándonos a nosotros mismos) e intrapersonal (ayudando a los demás), un factor resaltante es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones, que faciliten el pensamiento, la habilidad de comprensión y conocimiento emocional, además de la habilidad de regular emociones para promover el crecimiento intelectual y emocional” (Enríquez, 2011), en conclusión la inteligencia Emocional es “La habilidad de la habilidad de acceder o generar sentimientos (Sánchez, Fernández y Montañés, 2008).

En el ámbito académico profesional, la inteligencia emocional resalta la necesidad de contar con habilidades emocionales que repercutan en el rendimiento académico, Berrocal & Pacheco (2005), en el desempeño profesional, preserve y eleve la calidad de vida y por ende el desempeño integral: social, profesional y familiar del ser humano, promoviendo un papel regulatorio en los procesos adaptativos y de integración de actividades racionales y emocionales (Ramirez-Lucas, Ferrando & Saíenz, 2015).

Según Mestre *et al.*, (2007) Inteligencia Emocional refiere que es la habilidad para percibir, acceder y generar emociones para facilitar en pensamiento, comprender las emociones y los significados emocionales, y regulan reflexivamente; esta capacidad es de suma importancia fortalecen a las personas por ende a los estudiantes universitarios en este caso a los estudiantes de Administración; y Munguía (2008), resalta la necesidad de contar con habilidades emocionales que repercutan el rendimiento académico y el desempeño profesional, preserva y eleva la calidad de vida por ende el desempeño profesional, social y familiar del ser humano, juegan un papel regulatorio en los procesos adaptativos; así mismo integra actividades racionales y emocionales. Enríquez (2011), Refiere que Salovey y Mayer refiere que es “La habilidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la habilidad de acceder o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad de comprensión emocional y conocimiento emocional; y la habilidad de regular emociones para promover el crecimiento intelectual y emocional”.

Aplicaciones ocupacionales de la inteligencia emocional

Enuncia que las aplicaciones ocupacionales de la inteligencia emocional bajo el modelo de Mayer y Salovey (1997), sostienen que los trabajadores con alta inteligencia emocional son exitosos en proyectos que involucran decisiones complejas (Gabel Shemueli, 2005), en las aplicaciones laborales del modelo de habilidad, Mayer *et al.* (2000a) sostienen que para liderar, manejar personas y gestionar efectivamente equipos, se requiere habilidades técnicas y emocionales. (Mayer citado por (Fernández-Berrocal & Pacheco, 2002)) pudiéndose traducir en la capacidad para liderar personas y por tanto para generar un trabajo grupal efectivo.

a) Percepción emocional

Percepción se refiere a la sensación interior resultante de impresiones obtenidas a través de los sentidos imágenes, palabras, acciones, pudiendo esta ser afectada por el contexto y que permite al individuo ser capaz de sentir y expresar los sentimientos en una forma adecuada Alles (2006), implica saber leer nuestros sentimientos y emociones, etiquetarlos y vivenciarlos, (Polo-Vargas, Zambrano, Muñoz & Velilla, 2016) logrando un buen dominio para reconocer cómo nos sentimos, establecemos la base para posteriormente aprender a controlarnos, moderar nuestras reacciones y no dejarnos arrastrar por impulsos o pasiones exaltadas. (Hernandez, 2008) Ahora bien, ser conscientes de las emociones implica ser hábil en múltiples facetas.(Pacheco & Fernández-berrocal, 2004) por ello podemos contextualizar que *Percepción, valoración y expresión de las emociones*, es la habilidad más básica y se refiere a la certeza con la que las personas pueden identificar las emociones y el contenido emocional en ellos mismos y otras personas, (Fragoso-Luzuriaga, 2015) incluye el registro, la atención y la identificación de los mensajes emocionales, su manifestación se observa en expresiones faciales, movimientos corporales, posturas, tonos de voz, etcétera.

b) Regulación emocional

La regulación emocional puede definirse como toda estrategia dirigida a mantener, aumentar o suprimir un estado afectivo en curso. Silva (2005), se relaciona con la capacidad de estar abierto tanto a los estados emocionales positivos como negativos y permite reflexionar sobre los mismos y determinar si la información que los acompaña es útil sin reprimirla ni exagerarla, así como para la regulación emocional de las propias emociones y las de otros, (Fernández-Berrocal & Extremera, 2016) para la terapia cognitivo-conductual, la regulación emocional incluye la capacidad para modular la respuesta fisiológica -relacionada con la emoción-, la implementación de ciertas estrategias para dar una respuesta ajustada al contexto y la organización de estas estrategias para lograr metas a nivel social (Thompson, 1994), se entiende entonces que la regulación emocional es un proceso por medio del cual las personas ejercen una influencia sobre las emociones que experimentan, sobre cuando suceden y sobre cómo se experimentan y se expresan, permitiéndoles generar ventajas en su desenvolvimiento social (Vargas & Muñoz-Martínez, 2013).

c) **Comprensión de sentimientos**

Involucra un entendimiento profundo del conocimiento del sistema emocional, cómo es que se procesa la emoción a un nivel cognitivo, cómo afecta el empleo de la información emocional en los procesos de razonamiento; (Berrocal & Pacheco, 2005) comprende el etiquetado correcto de las emociones, la comprensión del significado emocional, no sólo de emociones sencillas, sino también de emociones complejas, así como la evolución de unos estados emocionales en otros. (Carrascal Torres, 2011) estas habilidades se organizan jerárquicamente desde las más simples hasta las más complejas, incluyendo: (1) la habilidad de percibir emociones, (2) la habilidad de utilizar emociones para facilitar el razonamiento, (3) la habilidad de entender el significado de las emociones y la información que transmiten; Y (4) la habilidad de efectivamente manejar y administrar las emociones (Polo-Vargas *et al.*, 2016).

Fragoso-Luzuriaga (2015), Mayer y Salovey (1997), son los conocimientos del sistema emocional, comprende el etiquetado correcto de las emociones, la comprensión del significado emocional, no sólo de emociones sencillas, sino también de emociones complejas, así como la evolución de unos estados emocionales en otros y (Pilar, Melero, Salas, Bosco & Bueno, 2005), manifiesta que existe una coincidencia generalizada en interrelacionar lo cognitivo con lo afectivo. Este acercamiento conceptual y empírico tiene el mérito de subrayar la vertiente emocional para estudiarla e investigarla.

Rol de la academia en el desarrollo de la I.E.

La comprensión profunda del rol de la universidad en esta configuración genera una enorme responsabilidad sobre la concepción de la formación del individuo como futuro profesional, y su interrelación con una sociedad que enfrenta cambios drásticos y permanentes, con altos grados de incertidumbre, alta competitividad de las organizaciones y/o empresas, por ello se debe encaminar la innovación educativa de la enseñanza superior, hacia el diseño de estrategias de formación, perfeccionamiento del ser integral, ya que es bastante conocida la realidad que enfrenta el Altiplano puneño a nivel de sistemas de comunicación, conflictos latentes, crisis sociales, reivindicación del individuo, más aun si se entiende la magnitud del componente de formación gerencial para la carrera de administración, donde es vital empoderar al profesional en formación

de todas las competencias emocionales interpersonales e intrapersonales que efective su rol dentro de las organizaciones.

Aunado a esto el desenvolvimiento de la joven universitaria en el campo socio cultural viene dejando una brecha bastante amplia de desarrollo frente a los varones, por razones de idiosincrasia rural donde el machismo abona con énfasis la concepción de la mujer como ser sumiso, de baja productividad y sin muchas oportunidades para desarrollarse en la ciudad, delimitando un reducido campo de acción laboral en tareas de apoyo o servicio, más no en posiciones de control o mando, cuando por historia se conoce que es la mujer la mejor administradora y gestora de los recursos, todo ello lleva a plantear como objetivos:

Determinar la relación entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales, para proponer lineamientos que permitan mejorar y fortalecer competencias en la formación integral en los estudiantes universitarios de Administración de la Región de Puno desde una perspectiva de género – 2017. Para ello inicialmente se debe determinar las dimensiones de la Inteligencia Emocional desde la perspectiva de género, para luego determinar las competencias profesionales entonces proponer lineamientos para mejorar la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales de los Estudiantes Universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno, que les permitan mejorar y fortalecer competencias en su formación integral.

1.2. Marco conceptual

a) Inteligencia emocional y competencias emocionales

Fragoso-Luzuriaga (2015), Mayer y Salovey (1997), Inteligencia emocional es: “Una característica de la inteligencia social que incluye un conjunto de capacidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender las emociones. Dichas capacidades son las de supervisar los sentimientos y las emociones propias así como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones”. De aquí se desprende cuatro habilidades básicas: Percepción, valoración y expresión de las emociones, Facilitación emocional del pensamiento, Comprensión de las emociones, Regulación reflexiva de las emociones...Y referente a competencias emocionales refiere se encuentra más

orientada a la medición de niveles de logro que a capacidades cognitivas, lo que coincide con la propuesta de Saarni (1999, 1997) quien recalca que para analizar las competencias emocionales debe de haber parámetros de dominio en relación con el contexto del sujeto.

b) Empleabilidad e inteligencia emocional

La empleabilidad hace referencia a las oportunidades laborales o las oportunidades que tiene un individuo de moverse por el mercado laboral (Carrascal, 2011), la empleabilidad es una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo (Casalli *et al.*, 1997), citado por (Martínez & Pérez, 2007), implica aprender a aprender y usar el conocimiento en el desarrollo social y humano a través del trabajo, para ello es de suma importancia tener en cuenta a la inteligencia emocional como factor de competitividad, ya que el manejo de forma efectiva de las emociones permitiría al profesional desenvolverse de una forma óptima en el contexto en el que se mueva, (Del Pozo, 2006) ya que dicha interrelación entre los elementos que la componen, definirá el performance profesional.

Resulta interesante incluir en el apartado al enfoque de género como elemento de análisis en este contexto, ya que presenta matices bastante disimiles cuando se aborda en términos y ámbitos económico, socio labora y de expansión de libertades, dada nuestra cultura e idiosincrasia, es imposible ser ajena al panorama, caracterizado por enormes brechas existentes entre las ventajas concedidas a nivel social, cultural y económico hacia los varones frente a las mujeres, quizá por emplazar sobre ellas paradigmas como la fragilidad, la emocionalidad mal comprendida, periodos de gestación y maternidad que reducen la productividad de la mujer, entre otros.(Sánchez Núñez, Fernández-Berrocal, Montañés Rodríguez, & Latorre Postigo, 2017) Que si bien pueden tener principios razonables de validez es importante resaltar la potencialidad que todos estos factores imprimen en positivo, ya que cimienta una inteligencia social traducida en empatía, capacidad operativa multifuncional, sentido de previsión y planeamiento sólido, impulso al logro, trabajo en equipo, comunicación multilínea, entre otros (Gartzia, Aritzeta, Balluerka & Barberá, 2012).

Según Murillo (2014), La empleabilidad hace referencia a las oportunidades laborales o las oportunidades que tiene un individuo de moverse por el Mercado Laboral, a ello es de suma importancia tener en cuenta la Inteligencia Emocional, la capacidad o habilidad

que tenga una persona para manejar de forma efectiva estas emociones le permitirá desenvolverse de una forma óptima en el contexto en el que se mueva. El rol profesional requiere de un aspecto de la IE, distinto del resto de roles, por ello I.E. es una interrelación entre los elementos que la componen, las competencias emocionales. Esto hace que cada uno de los perfiles profesionales tenga que ser desgranados en perfiles competenciales... se resalta la necesidad e importancia de estudiar las diferentes competencias emocionales, sus ámbitos de aplicación, cómo medirlas y cómo entrenarlas.

c) Área intrapersonal

Según Arribas (2010), Aspecto interno de la persona conformada por: la capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en situaciones difíciles demostrando firmeza, así como la disposición para actuar con convencimiento y con éxito, evitando los bloqueos y demostrar la tolerancia a los fracasos.

d) Área interpersonal

Según Arribas (2010), Referida a las relaciones interpersonales mediante la comunicación clara con la característica de escuchar y entender a los demás, así como establecer relaciones o interrelaciones con otras personas, ejerciendo la negociación (capacidad de escuchar, analizar y conciliar puntos controvertidos), y la habilidad para persuadir e influir sobre las personas con el objeto de obtener una actitud positiva o negativa, y el trabajo en equipo (disposición a trabajar en forma colectiva).

e) Área de desarrollo de tareas

Según Arribas (2010), Actitud de realización de actividades encomendadas comprende: La iniciativa (disposición a actuar proactivamente), la orientación a resultados (disposición a alcanzar resultados y superarlos), la capacidad de identificación (analizar y valorar situaciones por la adquisición de nuevos conocimientos), y la toma de decisión (capacidad de elegir y dar una solución con criterio de la racionalidad).

f) Área del entorno

Según Arribas (2010), Conocimiento de la organización con una visión y con anticipación con una orientación al cliente y adecuarse a los cambios continuos, y con adentrarse a la organización o la empresa.

g) Área de gerencia

Según Arribas (2010), Desarrolla la capacidad para conseguir que los colaboradores muestren un rendimiento en su desempeño, contempla el desarrollo del liderazgo y la capacidad para coordinar diferentes tareas separarla, ordenarlas de modo que se cumplan con lo establecido.

h) Educación emocional

Según Morales (2011), refiere que la educación emocional debe ser un complemento fundamental de la educación y este cobra importancia dentro de la educación no solo debe ocuparse objetivos y contenidos afectivos, de este modo es integral en los estudiantes... es más la familia y la tutoría constituyen dos de los espacios idóneos del sistema educativo donde integrar la educación emocional

Según García (2012), El desarrollo integral del educando debe considerar o incorporar los aspectos emocionales en el proceso educativo se debe caracterizar en qué consisten las emociones.

i) Competencias gerenciales

Según Gutiérrez (2010), Manifiesta que las competencias gerenciales forman parte de responsabilidades que comprometen a quienes tienen funciones dentro la organización, define un conjunto de capacidades que posibilitan el desarrollo y adaptación de la persona al puesto de trabajo, y agrupan a dos características : el hard integrada por los conocimientos y habilidades que se posee que son necesarias y las competencias Soft: son una serie de factores actitudinales de naturaleza intangible relacionado con las motivaciones, los rasgos de personalidad, la autoimagen , rol social, y valores más profundos y estos predicen éxitos a largo plazo. Refiere a tipos de competencias como Competencias Genéricas, de Dirección, Cognitivas y eficiencia de personal.

j) Competencias del gerente

Según Gutiérrez (2010), es de vital importancia que las universidades tomen en cuenta “el perfil del Administrador” el mismo que debe estar orientado a competencias gerenciales que respondan a las demandas del mercado y que los profesionales deben estar bien preparados interiormente en su formación profesional porque son los que dirigen organizaciones y trabajan con personas, deben adaptarse a los cambios

permanentes, ser creativos, innovadores, emprendedores, líderes, negociadores entre otros aspectos de muy delicada responsabilidad.; así mismo refiere que el sistema educativo debe estar orientado a una formación de empresarios desde el kínder, la universidad, post grado; y formular políticas para que las personas potencialicen sus competencia generando su desarrollo personal, organizacional, y por ende de la sociedad, porque hoy en día existe otra forma de dirigir organizaciones, competir, y lo asevera (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2006). Esta aseveracion debe tomar en cuenta las competencias transversales dentro las Competencias Profesionales lo que les permite no solo “saber” sino “saber Hacer” a ello complementar las competencias emocionales.

1.3. Antecedentes

Según Becerra & La Serna (2010), considera que, a fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, en los ámbitos laboral y educativo, estas dos grandes tendencias estaban relacionadas al mercado de trabajo asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales; y la educativa, vinculada a las competencias. Así mismo considera que entre las competencias más demandadas se encuentran las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Al mismo tiempo sostiene que las empresas requieren de personal con mucha iniciativa, proactividad y orientación a los resultados y que las debilidades de los recién egresados, no son atendidas de modo adecuado por las universidades, por otro lado mencionan que las empresas no tienen en cuenta la inteligencia emocional; y que los profesionales poseen la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de proactividad, orientación a la acción y liderazgo; la falta de compromiso y del sentido del proceso que exige el desarrollo de una línea de carrera.

Según Herrera (2016), concluye que: La integración del sector educativo y el sector empresarial son términos interdependientes, la formación de los profesionales se puede hacer de acuerdo a las necesidades del mercado, generando programas de investigación, desarrollo de planes de estudio contribuyendo esto a la competitividad del egresado. Menciona que la formación en competencias del administrador debería estar en base a destrezas y habilidades y valores para desempeñarse... que le permiten manejar aspectos relevantes en su vida personal. La formación en competencias laborales se debe incorporar en el diseño del currículo, no solo en el escenario de aplicación en la

práctica de conocimientos, si no que esta práctica se haga basada en las necesidades las empresas que se encuentren en la región. Las instituciones de educación superior, pueden flexibilizar sus planes de estudio, con el fin de actualizarlas de acuerdo a los cambios del entorno económico y las nuevas necesidades del país y del mercado laboral. Por otro lado el mundo empresarial es muy dinámico, y los cambios son una constante, debido a la globalización de los mercados, que van demandando de los administradores de empresas el desarrollo de competencias tales como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, competencias necesarias para acceder al mercado laboral.

Según Espinoza-Venegas, Sanhueza-Alvarado, Ramírez-Elizondo & Sáez-Carrillo (2015), manifiesta en el contexto de globalización y competitividad mundial propio del nuevo siglo y milenio, exigen la reconversión de paradigmas educacionales y una reformulación radical – reingeniería sobre el problema de la universidad y la formación de profesionales de tal forma que contribuyan efectivamente al proceso de desarrollo nacional. La persistencia de los altos índices de desempleo profesional resulta de la incompatibilidad de las nuevas tendencias mundiales.

Referente al Modelo de Competencias Directivas en Escenarios Globales para Directivos de las Instituciones de Educación Superior considera que las habilidades directivas se han incluido recientemente en el concepto de Inteligencia Emocional (Goleman, 1995, 1998). La inteligencia emocional, de acuerdo con Goleman, consiste en las habilidades de auto-conocimiento, auto-reglamentación o auto-control, motivación. Al margen de ello consolidan que las habilidades directivas esenciales las agrupan en tres categorías: Habilidades interpersonales: Manejo de conflictos, Motivación de los empleados, ganar poder e influencia; Habilidades grupales: Formación de equipos efectivos, Dirección hacia el cambio positivo, Facultamiento y delegación, y Habilidades personales: Solución analítica y creativa de problemas Manejo del estrés, desarrollo de autoconocimiento” (Martínez, Hernández & Gómora, 2016).

Según Pérez & Castejón (2010), Analizar las diferencias existentes entre estudiantes universitarios de titulaciones el ámbito científico-tecnológico y al ámbito de la educación, en distintos aspectos de la inteligencia emocional; examina si la variable género está relacionada con estas diferencias...aplicaron dos pruebas de inteligencia

emocional, el TMMS-24 y la prueba de Schutte *et al.*, (1998). Los datos obtenidos se sometieron a un análisis multivariado de la varianza, para examinar el efecto del tipo de estudios, el sexo y la interacción entre ambos... Los resultados ponen de manifiesto diferencias entre titulaciones y en la inteligencia emocional; existiendo diferencias entre sexos en varios de estos aspectos;... los resultados se discuten, en relación con las diferencias de género, como en relación con el establecimiento de perfiles de competencias socioemocionales asociadas a distintas titulaciones.

En su discusión plantea:... Diferencias claras en la variable género, entre hombres y mujeres, tanto en el conjunto de las variables de inteligencia emocional... Son de destacar, especialmente, la mayor atención emocional que prestan las mujeres; así como la mayor claridad, reparación emocional y regulación emocional de los hombres.

Las diferencias en la adquisición de competencias emocionales en función del género según Molero, Álvarez & De Ávila (2010), pone de manifiesto que las dimensiones más consideradas por la muestra de estudiantes objeto de estudio,... han sido Percepción o Atención a los sentimientos y Compresión o Claridad emocional,... siendo la sub escala menos considerada la Regulación o Reparación de las emociones. Al profundizar las diferencias, ha encontrado significatividad entre el género las sub escalas Percepción o Atención a los Sentimientos y Regulación o Reparación de las emociones... Así mismo sugiere que en el futuro habrá que abordar estas consideraciones, utilizando las evidencias obtenidas para la mejora de la formación y el desarrollo profesional de los docentes. Consecuentemente es necesario tomar en cuenta en la formación de los futuros profesionales de administración.

En cuanto a las diferencias de la inteligencia emocional analizando en función de la titulación y el género.

La Inteligencia Emocional y necesidad cognitiva en estudiantes universitarios según (Mayaute & Vásquez, 2001) indica que la inteligencia social ha sido definida como la habilidad de entender y manejar a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas para actuar sabiamente en relaciones humanas. Realiza comparaciones importantes por sexo, los varones y las mujeres presentan niveles. Similares de necesidad cognitiva, lo cual corrobora los hallazgos obtenidos por Delgado (1997) en un estudio previo. Situación que se presenta de forma similar en el caso de la Inteligencia Emocional en los aspectos de Autoconocimiento emocional, Control Emocional,

Automotivación, Habilidades para las Relaciones Interpersonales, así como en el total de Inteligencia Emocional. Aunque es necesario destacar que las mujeres presentan un mayor nivel de empatía que los varones, asociado al tipo de rol que ejercen en la sociedad, que les lleva a interactuar y tratar de comprender a los demás, es decir que las mujeres son más sensibles y capaces de reconocer las emociones ajenas que los varones.

Según Pérez (2012), demuestra que en el género se producen diferencias claras, entre hombres y mujeres... las mayores atenciones emocionales prestan las mujeres; así como la mayor claridad, reparación emocional y regulación emocional de los hombres. Así mismo, aparecen diferencias en el género dependiendo del tipo de estudios. Mientras en los estudios técnicos no aparecen diferencias entre hombres y mujeres.

Según Ruiz *et al.*, (2005) ... concluye que en el proceso de adquisición de competencias, la educación formal desempeña un papel relevante como espacio de formación del ser humano, consecuentemente la universidad debe cumplir funciones que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. Por eso es importante examinar sus propuestas curriculares, los recursos pedagógicos que ofrece y las demandas del mundo productivo, o que su oferta educativa sea coherente con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, buscando que sus egresados cuenten con las competencias idóneas para desenvolverse en la sociedad y sean parte activa del progreso y desarrollo regional y nacional.

Según Munguía (2008), Estudio multivariado cuyo objetivo es conocer si la inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje son factores predictivos del rendimiento académico. Fueron evaluados 236 estudiantes de cuatro facultades de una universidad pública de Lima, a quienes se les aplicó la Escala de Estrategias de Aprendizaje (ACRA) y el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn concluyen:

Según Mertens (2000), Refiere que el modelo de competencia laboral significa 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 de la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por su base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones. Para esto, la formación profesional debe partir de un diagnóstico actualizado del perfil

competitivo y de productividad de las empresas de la región que atiende, e incorporar los resultados de dicho diagnóstico.

En los artículos acerca de las competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas (Sánchez, Fernández y Montañés, 2008) concluye que: Que las universidades asuman el enfoque de competencias implica hacer cambios importantes en los planteamientos y procesos educativos, deben poseer estrategias pedagógicas más flexibles que las tradicionales. Así mismo e exige mayor responsabilidad de los estudiantes en las decisiones de su proceso formativo, incluyendo los contenidos, y se fundamenta en capacidades demostradas y no en certificados o diplomas... Los itinerarios formativos y las secuencias de los módulos se deben ordenar pedagógicamente con el fin de capacitar para el desempeño;... por ultimo enuncia que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de La Sabana aplica evaluaciones de competencias básicas a todos los alumnos de cuarto semestre, con metodología de preguntas abiertas, que permiten examinar competencias propositivas, argumentativas e interpretativas, que invitan al auto mejoramiento de los estudiantes y a las propuestas de cambio en la Facultad. La experiencia permite detectar las oportunidades de mejoramiento antes de que los alumnos hayan cursado la mitad del proceso de enseñanza-aprendizaje para aplicar oportunamente los correctivos... La evaluación de competencias de estudiantes solo tiene sentido si el trabajo de los docentes se orienta hacia el cambio, hacia el mejoramiento en los procesos formativos y, dentro de ellos, hacia el perfeccionamiento de las evaluaciones como instrumento de formación.

Según García (2012), refiere... que en el sistema educativo el esfuerzo de la educación emocional debe estar orientado a que los y las educandos para que aprendan a aceptar sus emociones y sentimientos, y a partir de ello, aprendan a decidir que conducta, la más apropiada a ser manejada según las circunstancias, de manera tal que las mismas contribuyan a una interacción social y personal constructiva, positiva, capaz de contribuir a la elevación de su calidad de vida. Así mismo concluye... que se requiere urgentemente un cambio en el sector educativo, en ese sentido, será posible en la medida que la sociedad revalore el papel de las emociones como un elemento primario, fundamental y sustantivo del proceso de aprendizaje.

Según Sierra, Del Rosal, Romero, Villegas & Lorenzo (2013), Mediante el trabajo de inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá (Cerón, Perez & Ibañez, 2011) obtuvieron como resultado que se incluyeron un total de 451 adolescentes, 224 mujeres (edad: $14,04 \pm 1,58$ años) y 227 hombres (edad: $14,25 \pm 1,68$ años). El alfa de Cronbach de la TMMS-24 obtenido fue de 0,802 en percepción, 0,756 en comprensión y 0,748 en regulación y llegan a la conclusión que el instrumento de TMMS-24 tiene adecuada consistencia interna para evaluar la IE de adolescentes entre los 12 y 17 años de edad escolarizados en Bogotá. La IE se relacionó con el sexo y confirmó aportes de la literatura científica. Hay necesidad de realizar más investigación acerca de IE en nuestro medio.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

La Sociedad actual enfrentan cambios drásticos y permanentes , con altos grados de incertidumbre, alta competitividad de las organizaciones y/o empresas, talento humano con características de ser multifuncionales, multifacéticos entre otros aspectos; frente a estos factores es necesario que los estudiantes universitarios sean altamente competitivos; ello conlleva a que los diagnósticos y sondeos del mercado laboral deben de identificar las demandas laborales actuales y futuras que respondan a la formación de competencias profesionales efectivas.

La innovación educativa en la enseñanza superior, los aprendizajes, las estrategias de formación, perfeccionamiento docente, la integración en procesos de innovación pedagógica y curricular, (Brovetto, 1999) Revista IBERO AMERICANA de Educación de Educação Número 21 Monográfico: Universidad siglo XXI / Universidade século XXI Septiembre - Diciembre 1999 / Setembro - Dezembro 1999 Título: La educación superior en Iberoamérica: crisis, debates, realidades y transformaciones en la última década del siglo XX Autor: Jorge Brovetto aspectos fundamentales que deben de considerar las universidades, consideraciones que no son tomadas en cuenta por algunas universidades del departamento de Puno que ofertan Administración.

Según Miguel (2005), las crisis universitarias, los actos de reforma política, modificaciones que se han generado desde el gobierno o desde las instancias del poder universitario han sido cambios superficiales que no respondían a los requerimientos de las demandas laborales. La tendencia universal ha consistido en equiparar las reformas universitarias con la promulgación leyes, normas y reglamentación (Barrón, 2005). La

Sociedad actual enfrenta el fenómeno de la Globalización, cambios drásticos y permanentes. Consecuentemente refiere que las exigencias y demandas del mercado de trabajo han influido la formación de profesionales, la organización y estructura curricular, el tamaño de la matrícula, el nivel educativo de los profesores, entre otros, sin dejar de reconocer las diversas problemáticas que cada institución enfrenta en la carrera... este problema no se ha solucionado, y que no hay visos de que se pueda resolver, es el alto índice de desempleo en el país y especialmente en lo que concierne a este trabajo es el del subempleo del sector educado.

Sin embargo Vessuri (1993), manifiesta: que las instituciones de educación superior debieran ser los principales contribuyentes en los factores vitales de la nueva estructura el desarrollo científico-tecnológico, recursos humanos y gerencia. Así mismo deben de realizar diagnósticos del mercado laboral en los diferentes escenarios, para responder a exigencias y superar las expectativas de las necesidades de los futuros profesionales de diferentes especialidades en este caso de los profesionales en Administración futuros gerentes, aspecto que muchas universidades no consideran y solo funcionan bajo la inercia pedagógica, con currículos obsoletos que no responden al mercado laboral y teniendo como resultado egresados no competitivos. Si este problema es reflejado a nivel de Perú de igual forma se presenta este síntoma en el entorno del Departamento de Puno.

Por otro lado las competencias del mercado laboral cambiante no responden a las competencias profesionales en el campo económico - empresarial, así como lo confirma (Becerra & La Serna, 2010) porque muchas universidades no responden a esta falencia, a ello se adhiere que los perfiles profesionales o sus mallas curriculares no responden a necesidades de los futuros profesionales de las Ciencias Administrativas con mayor calidad, con competencias gerenciales y emocionales; reflejado a un gran desempleo de sus egresados o simplemente ocupan cargos en diferentes instituciones públicas y/o otras organizaciones sin ejercer su preparación; el otro aspecto que resalta que los empresarios requieren egresados y/o profesionales con competencias, habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente, ser analíticos, proactivos, orientados a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios. Al mismo tiempo resaltan las debilidades de los recién egresados, que no son atendidas de modo pertinente por las universidades, los reclutadores enfatizaron las dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la

inteligencia emocional; la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de proactividad y de orientación a la acción; el escaso compromiso y el poco sentido del proceso. Problemática que se presenta en el entorno de las universidades que forman profesionales en administración en el entorno del departamento de Puno.

A ello Mertens (2000), refiere que la formación profesional de algunas universidades está basado en la mera transferencia de conocimientos y habilidades, teórica e incluso si estuvieran basados en resultados demostrables («competencia», sic) bajo esquemas sin considerar el requerimiento de la oferta laboral empresarial, motivo por el cual los que se forman para profesionales no responden a requerimientos de las empresas o el mercado laboral.

Según Munguía (2008), recomienda la relación del Rendimiento Académico con las Sub Escalas: Intrapersonal, Interpersonal y Estado de Ánimo General, siendo esta relación positiva, a mayor nivel de estas sub escalas mayores será el rendimiento académico, así refiere que el docente universitario debe estar preparados en inteligencia emocional, porque juega un rol importante es el proceso de aprendizaje en la enseñanza existiendo muchas falencias en su accionar.

Así mismo Dentro del proceso de admisión en las universidades del departamento de Puno para la carrera de Administración no hay un filtro para acceder a una plaza vacante y de esta manera seleccionar al postulante idóneo que tenga un perfil del Administrador.

Según Yamada, Castro & Rivera (2012a), manifiesta que el Perú es uno de los países de América Latina donde las empresas manifiestan tener más dificultad para captar personal. De acuerdo con un estudio de Manpower, el 42% de las empresas peruanas indican que tuvieron dificultades para encontrar a un profesional con las características requeridas para el puesto. El promedio para América Latina es 34%. Este fenómeno es reflejado en el sub empleo universitario, en porcentaje del PEA de egresados universitarios en el 2010 fue del 35%.

Según INEI (2014), de acuerdo a Instituto Nacional de Estadística e Informática, órgano rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN), en la “Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014”, refieren la inserción laboral de

egresados a nivel de las universidades en la cual muestran 15 universidades del Perú, y no están consideradas las universidades referidas en el trabajo de investigación.

Frente a los enunciados de esta problemática decidimos realizar el siguiente trabajo de investigación.

2.2. Enunciado del problema

2.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación de la Inteligencia Emocional y Competencias Profesionales en estudiantes universitarios de Administración de la Región de Puno desde una perspectiva de género - 2017?

2.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo son las dimensiones de la Inteligencia Emocional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017?
- ¿Cómo son las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017?
- ¿Cómo es relación de la Inteligencia Emocional con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017?
- ¿Cómo mejorar la relación de la Inteligencia Emocional con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno que les permitan mejorar y fortalecer competencias en la formación su formación integral?

2.3. Justificación

Según Ruiz *et al.*, (2005), las universidades frente a los cambios permanentes y el fenómeno de la globalización juega un rol importante en la educación, desempeñando

un papel clave de calidad en el conocimiento y formación de universitarios, cumpliendo funciones que promuevan competitividad social que garanticen la inserción y movilidad laboral. Ello implica alinear las estrategias y recursos pedagógicos condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad en general cuenten con los instrumentos intelectuales idóneos para desenvolverse en él; Por lo tanto es en sus mallas curriculares deben de considerar a la Inteligencia Emocional porque el futuro profesional de administración debe manejar sus emociones para poder manejar de las emociones de las personas que están en su organización o en las organizaciones a ello.

Según Fragoso-Luzuriaga (2015), manifiesta que los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia Emocional (Rychen y Hersh Salganik 2006: 111). Las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, requiere no solo de poseer competencias académicas si no deben de poseer habilidades con un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales tales como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). (Ruiz *et al.*, 2011), (Jiménez, 2011).

Según Morales (2011), refiere que la inteligencia emocional como las competencias socioemocionales constituye una ventajosa herramienta personal para lograr mayores niveles de adaptación personal, familiar, social, académica, vocacional y profesional. Por lo que se hace indispensable también diseñar y ejecutar proyecto psicopedagógicos tutoriales para mejorar el rendimiento académico y emocional de los jóvenes universitarios haciéndolos más eficientes y eficaces frente al imperativo mundo competitivo y globalizado...sin dejar de lado que los educadores deben de saber manejar sus emociones y las emociones de los universitarios (Munguía, 2008).

Entonces contexto educativo, las competencias gerenciales, competencias emocionales deben estar ligadas a las competencias laborales, por ello se hace vital que en las mallas curriculares de las carreras o escuelas profesionales de Administración deben responder a las necesidades organizacionales, y necesidades del entorno empresarial y al entornos personal; considerando un desarrollo integral del gerente-Administrador, quien deberá a ocupar puestos de mayor responsabilidad; que posean competencias que posibiliten un ambiente que estimule compromiso, integración, empoderar en los colaboradores así mismo que posean un conjunto de comportamientos, análisis, toma

de decisiones, transmisión de información, el liderazgo transformacional, la negociación, la comunicación, entre otros aspectos, respondiendo el perfil académico y el perfil ocupacional a demandas del mercado laboral o empresarial.

Se analiza e investiga dos variables como son la Inteligencia Emocional y su relación con las Competencias profesionales las mismas que serán como punto de partida de diagnóstico a universidades que ofertan la carrera de Administración en el ámbito del departamento de Puno el objetivo es dar un alcance lineamientos que puedan tomar en cuenta en sus documentos normativos, políticas, estrategias, procedimientos entre otros aspectos que favorezcan a un desarrollo integral de los futuros profesionales. Al mismo tiempo ayudara a los investigadores a realizar un efecto multiplicador para las futuras investigaciones.

Según Munguía (2008), por otro lado en el contexto educativo las competencias gerenciales, competencias emocionales deben estar ligadas a las competencias laborales, por ello es de vital importancia que en las mallas curriculares de las carreras o escuelas profesionales de Administración deben responder a las necesidades organizacionales, a las necesidades del entorno empresarial y al entornos personal; considerando el desarrollo integral del gerente que dirige, quien aspira a ocupar puestos de mayor responsabilidad organizacional; que posean competencias que posibiliten un ambiente que estimule compromiso, integración, empoderar en los colaboradores de las organizaciones o empresas.

Las competencias profesionales son resultados del perfil académico de cada institución universitaria quienes definen el ejercicio efectivo de las capacidades que permiten un desempeño efectivo, este no solo engloba capacidades para ejercicio profesional en administración sino un conjunto de comportamientos, análisis, toma de decisiones, transmisión de información, el liderazgo transformacional, la negociación, la comunicación, entre otros aspectos. El perfil académico y el perfil ocupacional deben responder a demandas del mercado laboral o empresarial, por eso es recomendable que se actualicen constantemente.

En el presente trabajo de investigación se analiza dos variables como son la Inteligencia Emocional y su relación con las Competencias profesionales las mismas que serán como punto de partida en un diagnostico institucional que conlleve a replantear en sus documentos normativos y políticas establecidas en la educación. Así mismo frente a la

limitada realización de estudios sobre Inteligencia Emocional en universitarios en nuestro contexto Regional, sus resultados concretos ayudaran de dar a conocer conocimientos en el área emocional de los futiros profesionales en Administración. Al mismo tiempo ayudara a los investigadores a realizar un efecto multiplicador para las futuras investigaciones.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales, para proponer lineamientos que permitan mejorar y fortalecer competencias en la formación integral en los estudiantes universitarios de Administración de la Región de Puno desde una perspectiva de género - 2017

2.4.2. Objetivos específicos

- Determinar las dimensiones de la Inteligencia Emocional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017.
- Determinar las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017.
- Conocer la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno-2017.
- Proponer lineamientos para mejorar la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales de los Estudiantes Universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno, que les permitan mejorar y fortalecer competencias en la formación su formación integral.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existen diferencias significativas entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional y Competencias Profesionales que requieren mejorar y fortalecer competencias en la formación integral de los estudiantes de administración de la Región Puno desde una perspectiva de género - 2017.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Las dimensiones de la Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017 es de nivel bajo, teniendo mayor percepción emocional en las mujeres.
- Las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017 es de nivel bajo, siendo significativo más en las mujeres.
- Existe deficiencias en la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno -2017.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se realizará en la región Puno, situado en el sureste del Perú, territorio conformado por la mitad occidental de la Meseta del Collao, al oeste el Lago Titicaca, al norte las Yungas amazónicas, al este con el país de Bolivia, al suroeste con los departamentos de Tacna, Moquegua, y Arequipa al oeste con el departamento del Cuzco y al norte con Madre de Dios. Cuenta con trece provincias siendo: Puno, San Román, Azángaro, Chucuito, Collao, Melgar, Carabaya, Huancané, Sandia, San Antonio de Putina, Lampa, Yunguyo y Moho. Así mismo cuenta con un total de dos universidades Públicas: la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) con 35 carreras universitarias, las mismas que estas distribuidas en tres rubros biomédicas, ingenierías, y sociales cada una con sus respectivas carreras universitarias; y la Universidad Nacional de Juliaca (UNAJ) con seis carreras universitarias(Ambiental y Forestal, Energías Renovables, Alimentarias, Textil y de Confecciones, Industrias Alimentarias y de Gestión Pública y Desarrollo social; y las universidades privadas son un total de 04 universidades siendo las siguientes: Universidad Néstor Cáceres Velásquez (UNCV) cuenta con 8 facultades y 24 carreras profesionales ; Universidad San Carlos (UPSC) seis facultades; la Universidad ALAS PERUANAS 4 facultades y 12 carreras profesionales; la Universidad Peruana Unión.

3.2. Población

La población de estudio está constituida por quinientos dieciséis (516) estudiantes en Ciencias Empresariales que cursan los semestres académicos de VIII, IX y X, de las universidades públicas y privadas de la región Puno, como se aprecia en la Tabla 1.

Tabla 1
Población estudiantil de Administración de la Región Puno, 2017

UNIVERSIDAD	CONDICION	SEMESTRES			TOTAL
		VIII	IX	X	
Universidad Nacional del Altiplano- UNA Puno	Pública	63	54	82	199
Universidad Néstor Cáceres Velásquez	Privada	58	87	59	204
Universidad Alas Peruanas	Privada	20	14	28	62
Universidad Peruana Unión	Privada	7	44	0	51
TOTAL		148	199	169	516

Fuente: Coordinaciones académicas de las Universidades de Puno.

3.3. Muestra

Se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, la muestra se compone por 199 estudiantes de los semestres VIII, IX, y X de las diferentes universidades privadas y públicas de la región Puno, con un nivel de confianza o seguridad del 95% y un error muestral del 5% para lo cual se aplicó las siguientes formulas: (Sierra, 1988).

$$e = \alpha_c * \sqrt{\frac{0,5^2}{n} * \frac{N - n}{N - 1}}$$

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

La Tabla 2, se presenta el número de unidades muestrales estratificados de los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno.

Tabla 2
Muestra estratificada de estudiantes de Administración de la Región de Puno, 2017

UNIVERSIDAD	CONDICION	SEMESTRES			TOTAL
		VIII	IX	X	
Universidad Nacional del Altiplano- UNA Puno	Pública	24	21	32	77
Universidad Néstor Cáceres Velásquez	Privada	22	33	23	78
Universidad Alas Peruanas	Privada	8	5	11	24
Universidad Peruana Unión	Privada	3	17	0	20
TOTAL		57	76	66	199

Fuente: Coordinaciones académicas de las Universidades de Puno.

Dado que son 6 universidades sobre las cuales se levanta la información, fue necesaria estratificar la muestra global en función al número de estudiantes de cada universidad que estudian administración en las universidades de la región Puno, seleccionándose hombres y mujeres de las distintas escuelas Profesionales en Administración, de las 5 Universidades de la Región lo que dio un total de 199 estudiantes de la Carrera Profesional de Administración de los semestres VIII, IX y X: 77 de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 78 de la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, 24 de la Universidad Alas Peruanas y 20 de la Universidad Peruana Unión.

3.4. Método de investigación

El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional transversal; cuantitativo de tipo aplicado porque se utiliza la medición ANOVA y estadística estratificada para inferir en sus resultados y sus propuestas, el alcance es de carácter descriptivo transversal para el objetivo uno y dos lográndose analizar cómo se desarrolla o manifiesta el nivel de inteligencia y las competencias profesionales, sin ninguna manipulación de variables y en un solo cohorte, posteriormente fue correlacional ya que busca relacionar ambas variables y encontrar en dicho análisis una correlación significativa que permita inferir algunas conclusiones.

En ambos casos la selección del grupo fue por conveniencia, empleando el muestreo probabilístico estratificado. Se seleccionaron hombres y mujeres, de las distintas escuelas Profesionales en Administración.

3.5. Técnicas e instrumentos

Para el análisis de la inteligencia emocional se utilizó el instrumento Trait-Meta Mood Scale TMMS-24, del grupo de investigación Salovey y Mayer, que a través de 24 ítems, analiza dimensiones de **Percepción Emocional**, **Comprensión de Sentimientos** y **Regulación Emocional**, los resultados considerados en la escala “debe mejorar la inteligencia emocional, adecuada inteligencia emocional, hasta excelente inteligencia emocional”, este instrumento es propuesto por Salovey y Mayer.

Para analizar las Competencias Profesionales se aplica el cuestionario agrupadas en 5 áreas evalúa 20 competencias, analizadas en el área **Intrapersonal** con sus subdimensiones: autocontrol y estabilidad emocional, confianza y seguridad en sí

mismo y resistencia a la adversidad; el área **Interpersonal**, con sus subdimensiones: comunicación, establecimiento de relaciones, negociación, influencia, trabajo en equipo; el área del **Desarrollo de Tareas** con sus subdimensiones: iniciativa, orientación a resultados, capacidad de análisis, toma de decisiones; el área del **Entorno** subdimensiones: conocimiento de la empresa, visión y anticipación, orientación al cliente, apertura, identificación con la empresa; el área **Gerencial** con subdimensiones: dirección, liderazgo, planificación y organización, evaluados en rangos de muy bajo, bajo, medio, alto, y muy alto, una vez obtenida la data de las dos variables se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) univariante para estudiar la existencia de variaciones en los componentes de las escalas de Inteligencia Emocional y Competencia Profesional a través de la perspectiva de género.

3.6. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para el objetivo específico 1, se utilizó el instrumento de “Inteligencias Emocional” basada en el Trait-Meta Mood Scale (TMMS- 24) del grupo de investigación Salovey y Mayer.

Para el objetivo específico 2, el cuestionario de “Competencia profesionales”, que proporcionará información para evaluar 20 competencias clave en el ámbito profesional y agrupadas en 5 áreas.

Para el objetivo específico 3, se utilizó bibliografía y el análisis de varianza (ANOVA) univariante para estudiar la existencia de variaciones en los componentes de las escalas de Inteligencia Emocional y Competencia Profesional a través de la perspectiva de género.

Para el objetivo específico 4, se presenta una propuesta con dos fases, el primero desarrollar una prueba de aptitud a los postulantes de las escuelas profesionales de administración y el segundo desarrollar programas de tutoría dirigido por docentes de cada Escuela o carrera Profesional que permitan mejorar las dimensiones de la Inteligencia Emocional y elevar los niveles de Competencia Profesional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Dimensiones de la inteligencia emocional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios

Se analiza desde las tres Dimensiones de la Inteligencia Emocional: Percepción, Comprensión de Sentimientos, y Regulación Emocional; en Estudiantes Universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región Puno - por género.

4.1.1. Dimensiones de la inteligencia emocional

4.1.1.1. Inteligencia emocional: Dimensión percepción

Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles de Percepción Emocional

Niveles	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Presta poca Percepción Emocional	69	34.7	36	18.1
Adecuada Percepción Emocional	19	9.5	64	32.2
Presta demasiada Percepción Emocional	1	0.5	10	5.0
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

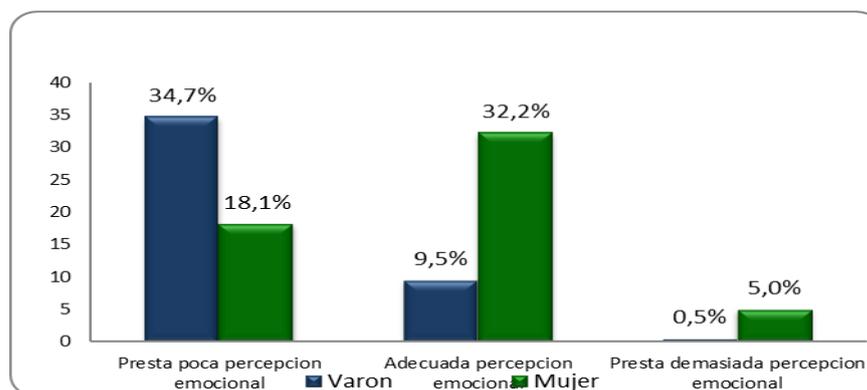


Figura 1. Distribución de frecuencias según niveles de Percepción Emocional

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

En la Tabla 3 y Figura 1, nos representa la comparación por genero de los estudiantes de Administración de las Universidades de la Región Puno, describiendo la dimensión de Percepción Emocional cuyo resultado se detalla: los estudiantes varones muestran que presta poca Percepción Emocional en un 34.7% frente al de las mujeres en un 18.1%; en cambio las estudiantes mujeres tienen “adecuada percepción emocional” y representan el 32.2% frente al de los varones con un 9.5%; resaltando que existe una significancia en las estudiantes mujeres en la que poseen “una adecuada Percepción Emocional” 37.2% frente a los alumnos varones que prestan “poca Percepción Emocional”.

4.1.1.2. Inteligencia Emocional: Dimensión Comprensión de Sentimientos

Tabla 4

Distribución de frecuencias por niveles de la Inteligencia Emocional Comprensión de Sentimientos

Niveles	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec.	%	Frec	%
Debe mejorar Comprensión de Sentimientos	75	37.7	91	45.7
adecuada Comprensión de Sentimientos	11	5.5	18	9.0
Excelente Comprensión de Sentimientos	3	1.5	1	0.5
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

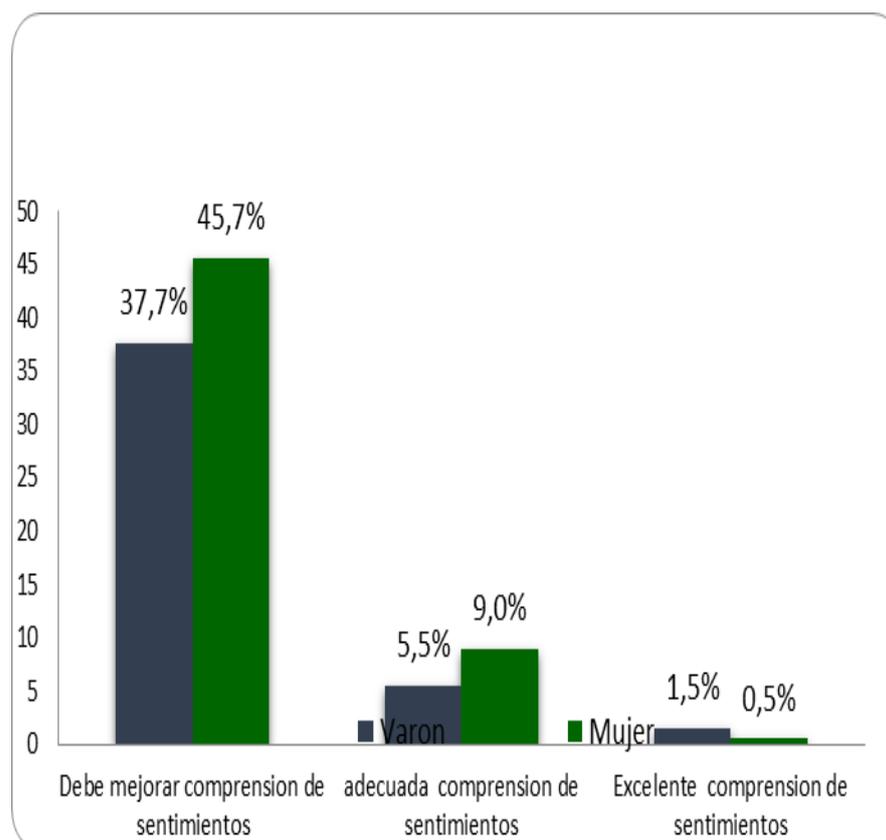


Figura 2. Dimensión de Comprensión de Sentimientos - Inteligencia Emocional

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

En la Tabla 4 y Figura 2, representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, en la Dimensión de Comprensión de Sentimientos, cuyos resultados se detallan: que los estudiantes varones se muestran que debe mejorar la Comprensión de Sentimientos en un 37.7% frente al de las mujeres en un 45.7%; en cambio las estudiantes mujeres tienen adecuada Comprensión de Sentimientos y representan el 9.0% frente al de los varones con un 5.5%; y los estudiantes que poseen una excelente Comprensión de Sentimientos son los varones con un 1.5% frente al de las mujeres con un 0.5%. Podemos concluir los estudiantes mujeres y varones deben mejorar la dimensión de Comprensión de Sentimientos.

4.1.1.3. Inteligencia Emocional: Dimensión Regulación Emocional

Tabla 5

Distribución de frecuencias según niveles de Regulación Emocional

Niveles	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Debe Mejorar la Regulación Emocional	72	36.2	88	44.2
Adecuada Regulación Emocional	13	6.5	19	9.5
Excelente Regulación Emocional	4	2.0	3	1.5
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

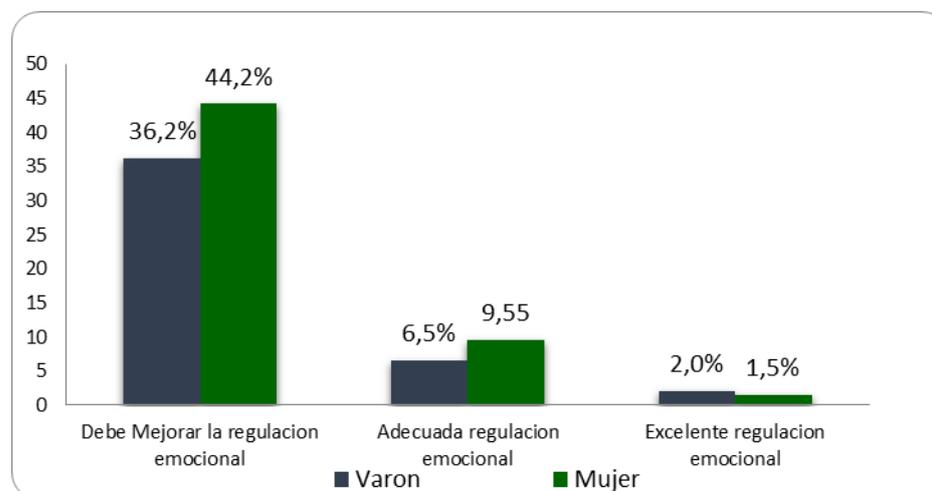


Figura 3. Dimensión Regulación Emocional – Inteligencia Emocional

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

En la Tabla 5 y Figura 3, nos representa la comparación por genero de los estudiantes de Administración de las Universidades de la Región Puno, presentan y describen la dimensión y los niveles de “Regulación Emocional” cuyos resultados se detallan: los estudiantes varones se muestran que “debe mejorar la Regulación Emocional” en un 36.2% frente al de las mujeres en un 44.2%; en cambio las estudiantes mujeres “tienen adecuada Regulación Emocional” y representen el 9.5% frente al

de los varones con un 6.5%; mientras los estudiantes que “tienen excelente Regulación Emocional” los estudiantes varones representan un 2.0% frente al de las mujeres con un 1.5%. Podemos concluir los estudiantes las mujeres y varones deben mejorar la dimensión de la Regulación Emocional.

4.1.1.4. Inteligencia Emocional según Dimensiones – Niveles

Tabla 6

Distribución de frecuencias según Dimensiones y niveles de Inteligencia Emocional

Niveles	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Debe Mejorar la Inteligencia Emocional	54	27.1	15	7.5
Adecuada Inteligencia Emocional	16	8.0	55	27.6
Excelente Inteligencia Emocional	19	9.5	40	20.1
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

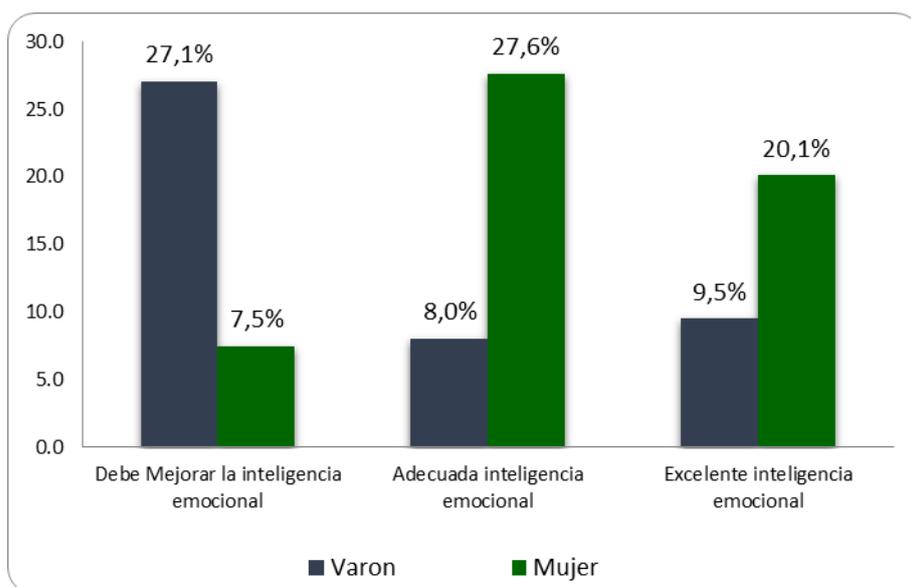


Figura 4. Dimensiones y Niveles de Inteligencia Emocional

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional

En la tabla 6 y figura 4, nos representa la comparación por género de los estudiantes de Administración de las Universidades de la Región Puno, que presentan y describen los niveles de Inteligencia Emocional cuyos resultados se detallan: los estudiantes varones se muestran que deben mejorar la Inteligencia Emocional en un 27.1% frente al de las mujeres en un 7.5%; en cambio las estudiantes mujeres tienen adecuada Inteligencia Emocional y representan el 27.6% frente al de los varones con un 9.5, en el nivel “excelente Inteligencia Emocional” son las mujeres con un 20.1% frente al de los varones con un 9.5%. Podemos concluir la mayoría de los estudiantes mujeres tienen adecuada en comparación a los estudiantes varones deben mejorar la inteligencia emocional.

4.1.1.5. Inteligencia Emocional: Consolidado de Dimensiones, priorizando la Dimensión Percepción en Mujeres

Tabla 7

Consolidado de Dimensiones de Inteligencia Emocional priorizando la Dimensión Percepción en Mujeres

Inteligencia Emocional- Genero-%	Hombre			Mujer		
	%			%		
Dimensiones/Niveles	P.E.	C.S.	R.E	P.E.	C.S.	R.E
Debe mejorar la Inteligencia Emocional (a)	34.7	37.7	36.2		45.7	44.2
Adecuada Inteligencia Emocional (b)				32.2		
Excelente Inteligencia Emocional ©				5.0		
Total	27.1 (a)			27.6 (b)		
	37.2					

Fuente: Encuestas y consolidado de tablas de I en los alumnos de Administración de la Región de Puno según género.

Percepción Emocional (P.E), Comprensión de Sentimientos (C.S), Regulación Emocional (R.E)

En la Tabla 7, nos representa la diferencia de la Inteligencia Emocional en la dimensión de “Percepción Emocional” en las estudiantes mujeres de Administración de las Universidades de la Región Puno durante el año 2017, ubicadas en los niveles de “Adecuada Inteligencia Emocional” y “una excelente Inteligencia Emocional” con un 37.2%. Se concluye que las estudiantes mujeres de Administración de las Universidades de la Región Puno poseen una mayor significancia en la dimensión de la “Percepción Emocional”, pero están ubicadas en un nivel “Adecuada Inteligencia Emocional”

4.2. Niveles de la competencia profesional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios

Se considera las Competencias Profesionales según las cinco áreas o dominios: Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de Tareas, Entorno, y Gerencia en los estudiantes de Administración en la Universidades de la Región Puno.

4.2.1. Competencia Profesional: Área Intrapersonal

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área Intrapersonal

Nivel	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Muy bajo	19	9.5	14	7.0
Bajo	19	9.5	26	13.1
Medio	26	13.1	34	17.1
Alto	17	8.5	31	15.6
Muy alto	8	4.0	5	2.5
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

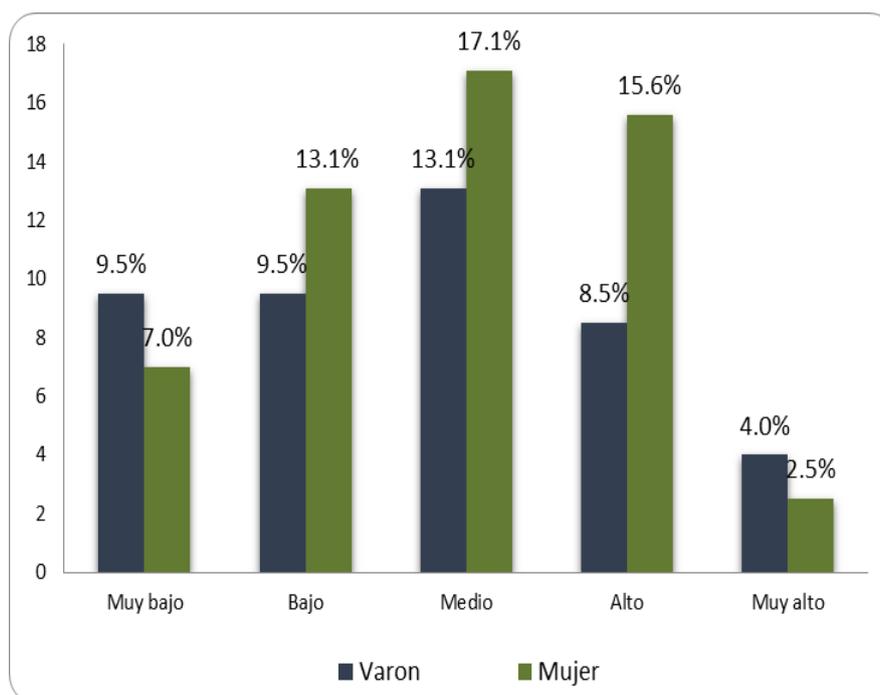


Figura 5. Competencia Profesional por niveles del Área Intrapersonal

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

En la Tabla 8 Figura 5, Representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, en las Competencias Profesionales según el nivel del “área Intrapersonal”, cuyos resultados se detallan: los estudiantes varones muestran un “nivel muy bajo” en un 9.5%, frente al de las mujeres en un 7.0%; en cambio las estudiantes mujeres muestran en un “nivel bajo” en el área Intrapersonal en un 13.1% , frente al de los varones muestran en un 9.5%; en el “nivel medio” de la Competencia Profesional muestran los alumnos varones en un 13.1% frente a las estudiantes mujeres en un 17.1%, asimismo muestran los alumnos varones “un alto nivel” en la Competencia Profesional en el área Intrapersonal en un 8.5%, y las alumnas mujeres muestran un 15.6 %, y el “ nivel de muy alto” las alumnas mujeres muestran con un 2.5% y lo varones con un 4.0%. Concluyo que las alumnas mujeres en el área Intrapersonal están en un “nivel medio y alto”.

4.2.2. Competencia Profesional: Área Interpersonal

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área Interpersonal

Nivel	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Muy bajo	18	9.0	18	9.0
Bajo	19	9.5	22	11.1
Medio	24	12.1	31	15.6
Alto	16	8.0	24	12.1
Muy alto	12	6.0	15	7.5
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

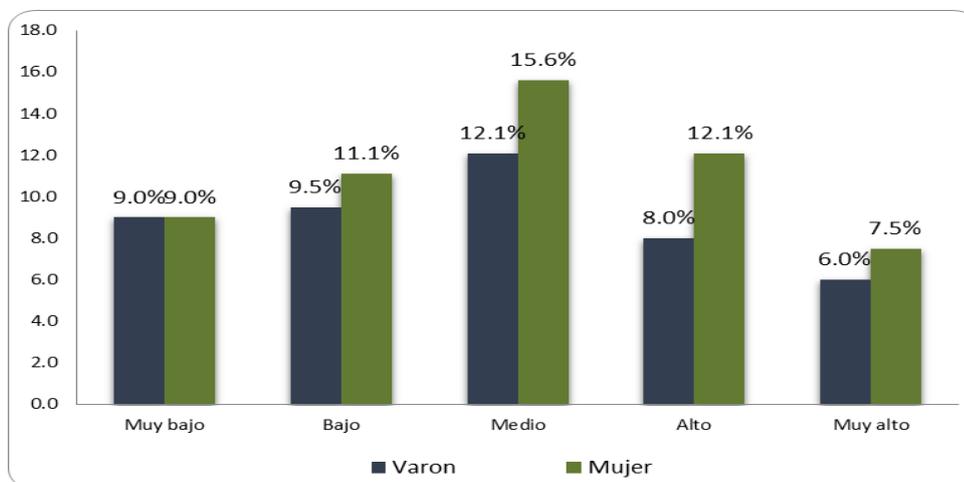


Figura 6. Competencia Profesional por niveles del Área Interpersonal.

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales

En la Tabla 9 y Figura 6, representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, en las Competencias Profesionales según el nivel del “área Interpersonal”, cuyos resultados se detallan: que los estudiantes varones muestran un “nivel muy bajo en el área Interpersonal” en un 9.0%, frente al de las mujeres en un 9.0%; en

cambio las estudiantes mujeres muestran en un “nivel bajo en el área Interpersonal” en un 11.1% , frente al de los varones muestran en un 9.5%; en el “nivel medio de la Competencia Profesional” muestran los alumnos varones en un 12.1% frente a las estudiantes mujeres en un 15.6%, asimismo muestran los alumnos varones “un alto nivel en la Competencia Profesional área Interpersonal” en un 8.0%, y las alumnas mujeres muestran un 12.1%, y el nivel de “muy alto en el área Interpersonal” las alumnas mujeres muestran con un 7.5% y lo varones con un 6.0%. Se concluye que las estudiantes mujeres posen están “nivel medio en el área Interpersonal de las Competencias Profesionales”.

4.2.3. Competencia Profesional: Área de Desarrollo de Tareas

Tabla 10

Distribución de frecuencias según de la Competencia Profesional según niveles del área de Desarrollo de Tareas

Nivel	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Muy bajo	17	8.5	19	9.5
Bajo	22	11.1	23	11.6
Medio	28	14.1	33	16.6
Alto	13	6.5	27	13.6
Muy alto	9	4.5	8	4.0
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test.

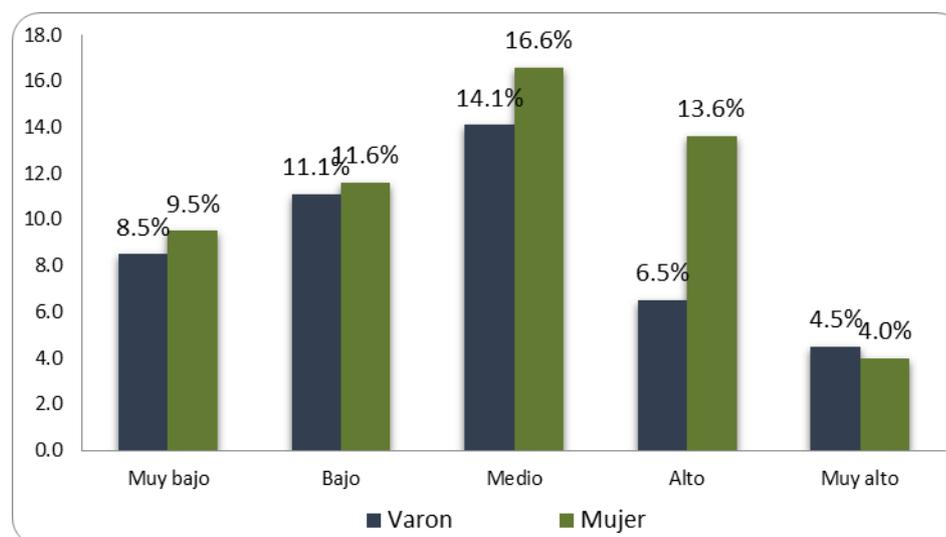


Figura 7. Competencia Profesional por niveles del Área de Desarrollo de Tareas Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

En la tabla 10 y figura 7, Representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, sobre las Competencias Profesionales según el nivel del Área del Desarrollo de Tareas, cuyos resultados se detallan: que los estudiantes varones muestran un “nivel muy bajo en el Área del Desarrollo” de Tareas en un 8.5%, frente al de las mujeres en un 9.5%; en cambio las estudiantes mujeres muestran en un “nivel bajo en el área del Área del desarrollo” de Tareas en un 11.6% , frente al de los varones muestran en un 11,1%; en cambio en el “nivel medio en el Desarrollo de Tareas” muestran las alumnas mujeres en un 16.6% y los varones en un 14.1% frente a las , asimismo muestran los alumnos varones un “alto nivel en la Competencia Profesional” en un 6.5%, y las alumnas mujeres muestran un 13.6%, y el “nivel de muy alto” en el área de Desarrollo de Tareas las alumnas mujeres muestran con un 4.0% y los varones con un 4.5%. Se concluye que las estudiantes mujeres están en un nivel medio en el área del Desarrollo de tareas.

4.2.4. Competencia Profesional: Área de Entorno

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área de Entorno

Nivel	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Muy bajo	22	11.1	12	6.0
Bajo	23	11.6	26	13.1
Medio	21	10.6	36	18.1
Alto	19	9.5	27	13.6
Muy alto	4	2.0	9	4.5
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

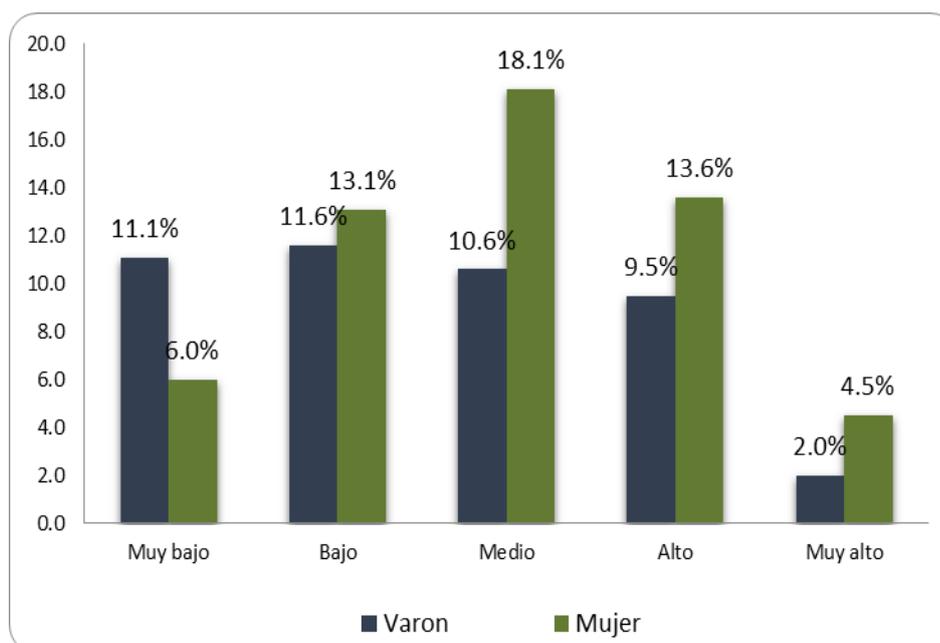


Figura 8. Competencia Profesional por niveles del Área de Entorno

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

En la Tabla 11 y Figura 8, Representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, en las Competencias Profesionales según el nivel del Entorno, cuyos resultados se detallan: los estudiantes varones muestran un nivel muy bajo en el área del entorno en un 11.1%, frente al de las mujeres es más bajo aun en un 6.0%; en cambio las estudiantes mujeres mantienen el nivel bajo en el área del entorno en un 13.1% , frente al de los varones muestran en un 11.1%; al mismo tiempo en el nivel medio muestran las estudiantes mujeres en un 18.1%, frente al de alumnos varones en un 10.6%, y en el nivel alto del Área del Entorno muestran que las alumnas mujeres obtienen un 13.6%, y los alumnos muestran un 9.5%, así mismo los varones con un Nivel Muy Alto en un 2.0%, frente a las alumnas mujeres en un 4.5%. Podemos concluir que las estudiantes mujeres de Administración demuestran obtener un nivel medio en el área del entorno dentro las Competencias Profesionales.

4.2.5. Competencia Profesional: Área Gerencia

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la Competencia Profesional según niveles del Área de Gerencia

Nivel	Genero del estudiante			
	Varón		Mujer	
	Frec	%	Frec	%
Muy bajo	19	9.5	18	9.0
Bajo	21	10.6	27	13.6
Medio	27	13.6	36	18.1
Alto	14	7.0	17	8.5
Muy alto	8	4.0	12	6.0
Total	89	44.7	110	55.3

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales.

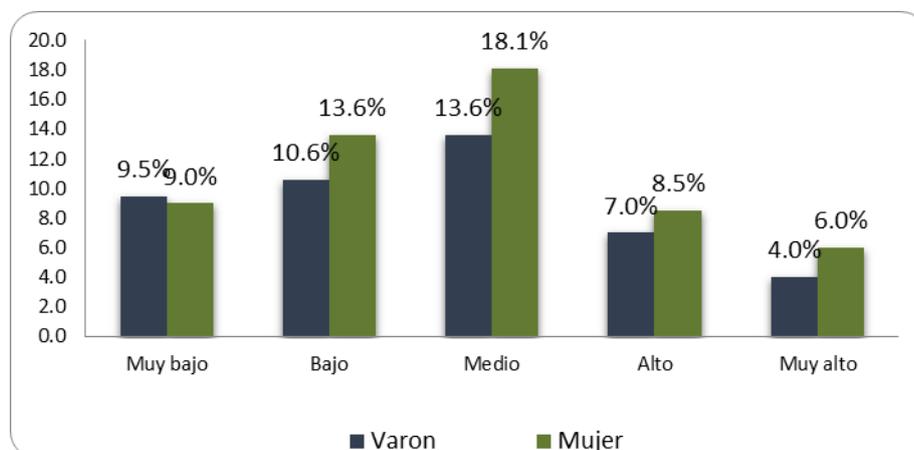


Figura 9. Competencia Profesional por niveles del Área de Gerencia.

Fuente: Base de datos del test de competencias profesionales

En la Tabla 12 y Figura 9, Representan la comparación por género de los estudiantes de Administración en las Universidades de la Región Puno, en la Competencias Profesionales según el nivel del Área de Gerencia, cuyos resultados se detallan: los estudiantes varones muestran un “nivel Muy bajo en el área de Gerencia” en un 9.5%, frente al de las mujeres en un 9.0%; en cambio

en el “nivel Bajo” las estudiantes mujeres demuestran un 13.6%, frente al de los estudiantes varones que muestran en un 10.6%; al mismo tiempo en el “nivel medio” muestran las estudiantes mujeres en un 18.1%, frente al de alumnos varones en un 13.6%; en el “nivel Alto del Área de Gerencia” muestran las alumnas mujeres un 8.5%, y los alumnos varones muestran un 7.0%; así mismo los varones con un “Nivel Muy Alto en el Área de Gerencia” muestran en un 4.0%, frente a las alumnas mujeres en un 6.0%. Podemos concluir que las estudiantes mujeres de Administración demuestran obtener un nivel Medio en el Área de Gerencia en las Competencias Profesionales.

4.2.6. Consolidado de niveles de Competencia Profesional para los estudiantes de Administración por género

Tabla 13
Consolidado de Niveles de Competencia Profesional

Competencias Profesionales-Genero-%	Hombres					Mujer				
	%									
Áreas - Niveles	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Muy Bajo (a)										
Bajo (b)			11.1	11.6	13.6					18.1
Medio (c)	12.1	12.1	14.1	10.6	17.1	17.1	15.6	16.6	18.1	18.1
Alto (d)						15.6		13.6	13.6	
Muy Alto (e)										
Total	13.6 (c),...10.1.(b)					19.1©....14.25 (d , e)				

Fuente: Base de datos de cuestionario de competencias profesionales.

Áreas: 1: Intrapersonal, 2: Interpersonal, 3: Desarrollo de tareas, 4: Entorno, 5: Gerencia.

Tabla 13, muestra que los niveles de Competencia Profesional de los estudiantes de Administración del departamento de Puno, en las áreas Interpersonal, Interpersonal, Desarrollo de tareas, Entorno y Gerencia se ubican en el nivel medio en ambos géneros. Los estudiantes hombres están en el “nivel Medio” en un 13.6% y bajo en un 10.1% mientras que las alumnas mujeres se ubican en la

Competencias Profesionales en un 19.1% en el “nivel medio” y un incremento significativo del 14.25%, en los niveles “Alto”.

4.3. Relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y competencias profesionales, bajo el enfoque de género en estudiantes

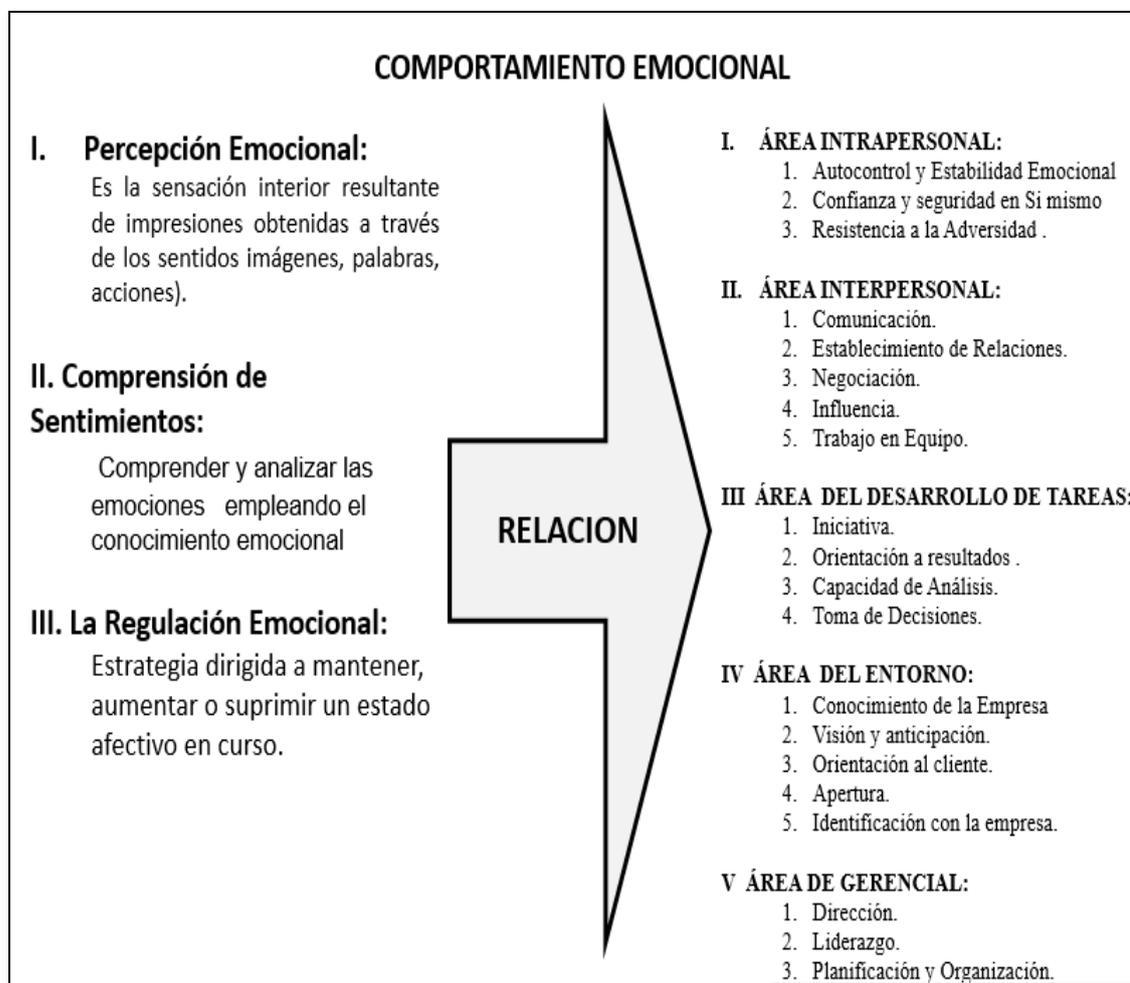


Figura 10. Relación entre Dimensiones de Inteligencia Emocional con las Áreas o dominios de las Competencias Profesionales

En la Figura 10, Observamos la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales mediante las habilidades Emocionales y el Comportamiento Emocional los mismos que están reflejados en el comportamiento humano y el desenvolvimiento efectivo de los estudiantes universitarios que respondan a las exigencias del mercado laboral, tal como aseveran (Tito, 2012) y (Extremera & Fernández-Berrocal, 2004); y mediante la contrastación estadística ANOVA , ítem 4.4.3., tabla 16 inciso “g”.

4.4. Contrastación de hipótesis

4.4.1. Primera Hipótesis Específica

“Las dimensiones de la Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017 es de nivel bajo, teniendo mayor percepción emocional en las mujeres”

a. Prueba de Comprobación.

Se utiliza la prueba estadística chi-cuadrado, para probar la relación entre las dos variables, en la primera Hipótesis específica.

b. Hipótesis Nula y Alterna.

H_0 : Las dimensiones de la Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017 no es de nivel bajo, teniendo mayor Percepción Emocional en las mujeres.

H_1 : Las dimensiones de la Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017 es de nivel bajo, teniendo mayor Percepción Emocional en las mujeres.

c. Nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

d. Estadística de Prueba.

$$\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}, \text{ que se distribuye aproximadamente como Chi-Cuadrado con}$$

$$v = (f-1) (c-1) = (3-1) (2-1) = 2 \text{ grados de libertad.}$$

e. Región Crítica.

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 2 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,2}^2 = 5.991$ Se rechazará H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 5.991

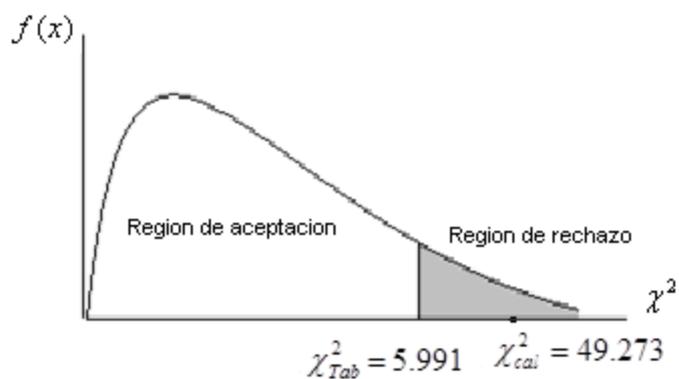


Figura 11. Región Crítica de la Primera Hipótesis Específica

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de la Inteligencia Emocional y los niveles del género.

Tabla 14

Tabla cruzada Inteligencia Emocional- Género

		Género		Total	
		Varón	Mujer		
Inteligencia Emocional	Debe Mejorar la inteligencia emocional	Frec. obs.	54	15	69
		Frec. Esp.	30,9	38,1	69,0
		%	27,1%	7,5%	34,7%
	Adecuada inteligencia emocional	Frec. obs.	16	55	71
		Frec. Esp.	31,8	39,2	71,0
		%	8,0%	27,6%	35,7%
	Excelente inteligencia emocional	Frec. obs.	19	40	59
		Frec. Esp.	26,4	32,6	59,0
		%	9,5%	20,1%	29,6%
Total	Frec. obs.	89	110	199	
	Frec. Esp.	89,0	110,0	199,0	
	%	44,7%	55,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos del test de Inteligencia Emocional.

f. Resultados

Comprobación estadística, Dado $\chi^2_{cal} = 49.273 > \chi^2_{tab} = 5.991$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es decir, implica que los niveles de la Inteligencia Emocional Tiene una relación directa y significativa con las modalidades del género en los estudiantes de administración de las universidades de la Región Puno. A un nivel de significancia del 5%.

Contrastación de hipótesis.

Que según las tablas y figuras 3,1; 4,2; 5,3; 6,4; 7; así como en el ítem 4.4.1., la Inteligencia Emocional es de “nivel bajo” para alumnos varones, y para las estudiantes mujeres están ubicadas en un nivel “adecuado” con una significancia en la dimensión de Percepción Emocional; y mediante la comprobación estadística ANOVA, incisos: a, b, c, d, e, f. g. Tabla 14, por las consideraciones expuestas *validó la primera hipótesis específica*.

4.4.2. Segunda Hipótesis Específica

“Las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017 es de nivel bajo, siendo significativo más en las mujeres”

a. Prueba de Comprobación.

Se utiliza la prueba estadística chi-cuadrado, para probar la relación entre las dos variables, en la Hipótesis específica dos.

b. Hipótesis Nula y Alterna.

H₀: Los niveles de las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017 no es de nivel bajo, siendo significativo más en las mujeres.

H_1 : “Los niveles de las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017 es de nivel bajo, siendo significativo más en las mujeres”.

c. Nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

d. Estadística de Prueba.

$\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$, que se distribuye aproximadamente como Chi-Cuadrado con

$$v = (f-1)(c-1) = (5-1)(2-1) = 4 \text{ grados de libertad.}$$

e. Región Crítica.

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 4 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,4}^2 = 9.488$ Se rechazara H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 9.488 $\chi_{Tab}^2 = 9.488$

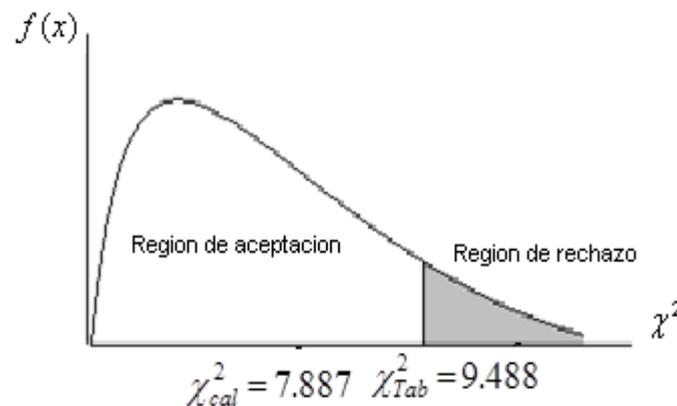


Figura 12. Región Crítica de la Segunda Hipótesis Específica

f. Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de la Competencia Profesional y los niveles del género.

Tabla 15

Tabla cruzada Competencia Profesional – Género

		Género		Total	
		Varón	Mujer		
Competencia Profesional		Frec. Obs.	30	23	53
	Muy Bajo	Frec. Esp.	23,7	29,3	53,0
		%	15,1%	11,6%	26,6%
		Frec. Obs.	27	45	72
	Bajo	Frec. Esp.	32,2	39,8	72,0
		%	13,6%	22,6%	36,2%
		Frec. Obs.	16	19	35
	Medio	Frec. Esp.	15,7	19,3	35,0
		%	8,0%	9,5%	17,6%
		Frec. Obs.	10	20	30
	Alto	Frec. Esp.	13,4	16,6	30,0
		%	5,0%	10,1%	15,1%
Frec. Obs.		6	3	9	
Muy Alto	Frec. Esp.	4,0	5,0	9,0	
	%	3,0%	1,5%	4,5%	
	Frec. Obs.	89	110	199	
Total	Frec. Esp.	89,0	110,0	199,0	
	%	44,7%	55,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos del test de Competencia Profesional.

g. Resultados.

Dado $\chi^2_{cal} = 7.887 < \chi^2_{tab} = 9.488$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de aceptación, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es decir, implica que los niveles de la Competencia Profesional tiene una relación directa y es significativa con las modalidades estudiantes de administración mujeres en las universidades de la Región Puno. A un nivel de significancia del 5%.

Contrastación de Hipótesis.

Que según las tablas y figuras 8,5; 9,6; 10,7; 11,8; 12,9; 13; así como en el ítem 4.4.2. Las Competencias Profesionales en ambos géneros (varones y mujeres) están en el “nivel Medio”, y mediante la comprobación estadística ANOVA, incisos: a, b, c, d, e, f. g. Tabla 15, demuestran que el nivel es “bajo”, por las consideraciones expuestas *rechazamos la segunda hipótesis específica.*

4.4.3. Tercera Hipótesis Específica

“Existe deficiencias en la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno -2017”

a. Prueba de Comprobación.

Se utiliza la prueba estadística chi-cuadrado, para probar la relación entre las dos variables, en la Hipótesis específica tres.

b. Hipótesis Nula y Alterna.

H₀: Las dimensiones de la Inteligencia no se relacionan con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno -2017.

H₁: Las dimensiones de la Inteligencia Emocional se relacionan con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes

universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno -2017.

c. Nivel de significación.

$$\alpha = 0.05$$

d. Estadística de Prueba.

$\sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$, que se distribuye aproximadamente como Chi-Cuadrado con

$$v = (f-1)(c-1) = (5-1)(3-1) = 8 \text{ grados de libertad.}$$

e. Región Crítica.

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 8 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0,95,8}^2 = 15.507$ Se rechazará H_0 si el valor calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 15.507

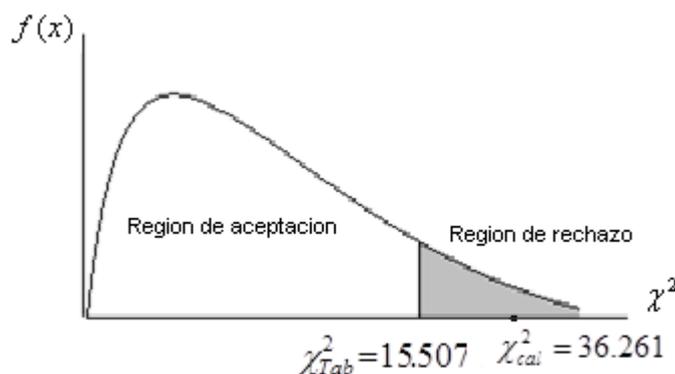


Figura 13. Región Crítica de la Tercera Hipótesis Específica

f. Tabla de contingencia.

Tabla de contingencia de los niveles de la competencia profesional y los niveles de inteligencia emocional.

Tabla 16

Tabla cruzada Competencia Profesional- Inteligencia Emocional

		Inteligencia Emocional			Total	
		Debe Mejorar la inteligencia emocional	Adecuada inteligencia emocional	Excelente inteligencia emocional		
Competencia Profesional	Muy bajo	Frec. Obs	22	10	3	35
		Frec. Esp.	12,1	12,5	10,4	35,0
		%	11,1%	5,0%	1,5%	17,6%
	Bajo	Frec. Obs	17	17	14	48
		Frec. Esp.	16,6	17,1	14,2	48,0
		%	8,5%	8,5%	7,0%	24,1%
	Medio	Frec. Obs	21	30	14	65
		Frec. Esp.	22,5	23,2	19,3	65,0
		%	10,6%	15,1%	7,0%	32,7%
	Alto	Frec. Obs	5	13	22	40
		Frec. Esp.	13,9	14,3	11,9	40,0
		%	2,5%	6,5%	11,1%	20,1%
Muy alto	Frec. Obs	4	1	6	11	
	Frec. Esp.	3,8	3,9	3,3	11,0	
	%	2,0%	0,5%	3,0%	5,5%	
Total	Frec. Obs	69	71	59	199	
	Frec. Esp.	69,0	71,0	59,0	199,0	
	%	34,7%	35,7%	29,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos del test de Competencia Profesional – Inteligencia Emocional.

g. Resultados

Dado $\chi^2_{cal} = 36.261 > \chi^2_{tab} = 15.507$ se rechaza la hipótesis nula, debido a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna; es decir, las dimensiones de la Inteligencia Emocional se relaciona con las Competencias Profesionales bajo el enfoque de

género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno -2017. A un nivel de significancia del 5%.

Contratación de Hipótesis.

Que según el ítem 4.3, figura 10; 4.4.3. ítems a, b, c ,d, e, f, tablas 16, queda demostrado que las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales se relacionan; **por consiguiente se valida la tercera hipótesis específica.**

4.4.4. Hipótesis general

“Existen diferencias significativas entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional y Competencias Profesionales que requieren mejorar y fortalecer competencias en la formación integral de los estudiantes de administración de la Región Puno desde una perspectiva de género – 2017”.

a. Hipótesis Nula y Alterna.

Hipótesis nula (Ho): La inteligencia emocional no influye significativamente en las competencias profesionales en los estudiantes de administración en las universidades de la región Puno una perspectiva de género - 2017.

Hipótesis alterna (Ha): La inteligencia emocional influye significativamente en las competencias profesionales en los estudiantes de administración en las universidades de la región Puno una perspectiva de género - 2017.

b. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadística de Prueba.

$$F = \frac{CMR}{CME} \text{ Que se distribuye según con 1 grado de libertad en el numerador y n-}$$

2 grados de libertad en el denominador.

d. Región Crítica.

Para $\alpha = 0.05$, en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:

$$F_{0,95,1,97} = 3.889$$

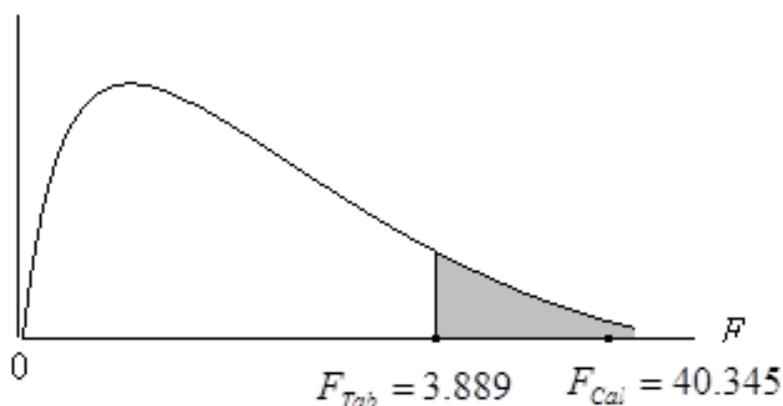


Figura 14. Región Crítica de la Hipotesis General

e. Tabla ANOVA.

Tabla 17

Análisis de Varianza para los datos de la Inteligencia Emocional en la Competencia Profesional de los estudiantes

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	58909,845	1	58909,845	40,345	,000 ^b
1 Residuo	287650,939	197	1460,157		
Total	346560,784	198			

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

b. Predictores: (Constante), Inteligencia Emocional

El ANOVA nos muestra una Sig. de 0.000, resultado que indica que para nuestra investigación el modelo de regresión lineal simple elegido para estudiantes de administración de las universidades de la región Puno es válido con un nivel de significancia al 5%. De margen de error y un 95 % de confiabilidad.

f. Tabla de Coeficientes.

Tabla 18

Coefficientes de las Variables Dependiente e Independiente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	322,096	8,146		39,539	,000
1 Inteligencia Emocional	,895	,141	,412	6,352	,000

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

Fuente: Base de datos.

Donde:

La variable dependiente es: Competencia Profesional

La variable independiente es: Inteligencia emocional

Los resultados obtenidos son:

$$\beta_0 = \text{Constante} = 322.096$$

$$\beta_1 = \text{Inteligencia emocional} = 0.895$$

Por lo tanto, el modelo de regresión lineal simple es el siguiente:

$$\hat{Y} = 322.096 + 0.895 X_1 + \varepsilon_i$$

Respecto a la prueba t de Student se ha obtenido los siguientes resultados:

Constante = 39.539

Inteligencia emocional = 6.352

El resultado obtenido mediante la prueba t de Student, nos indica que los coeficientes calculados para la constante y la Inteligencia Emocional son estadísticamente diferentes de cero, lo que significa que el modelo es utilizable para el grupo de estudiantes de administración de la región Puno en el año 2017.

En cuanto a la Hipótesis alterna, el análisis de regresión lineal simple nos permite señalar que existe influencia significativa de la inteligencia emocional (X1), en las competencias profesionales (Y) en los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno, de acuerdo al resultado obtenido encontramos un P valor de 0.000, lo cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, esto significa que , $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

g. Tabla de Resumen del Modelo

Tabla 19

Resumen del modelo según predictores- Inteligencia Emocional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,412 ^a	,170	,166	38,212

a. Predictores: (Constante), Inteligencia Emocional

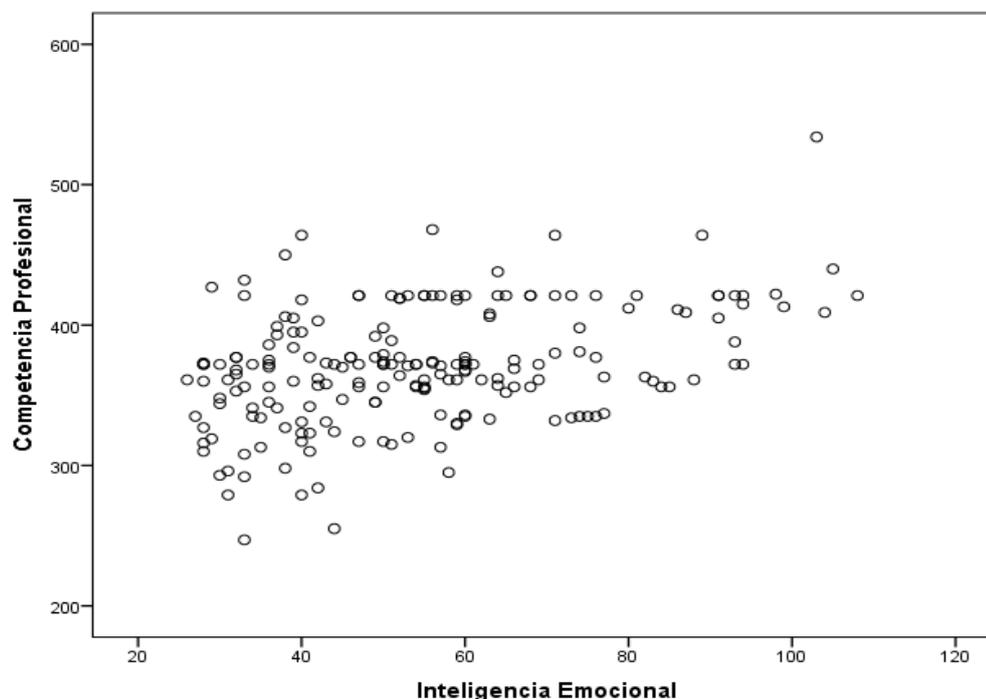


Figura 15. Índice de Eficiencia del Modelo Aplicado

Fuente. Base de datos.

Figura 15, Cabe indicar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.170. Así mismo R^2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables involucradas en nuestra investigación. Por consiguiente, R^2 nos indica que la variable independiente (Inteligencia Emocional) explica el comportamiento de la variable dependiente (Competencia profesional) en un 17.0%, para los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno en el año 2017.

g. Resultados.

A un nivel de significación del 5% $F_{cal} = 40.345$ cae en la región de rechazo, debemos rechazar la Hipótesis Nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la inteligencia emocional influye significativamente en las competencias profesionales en los estudiantes de administración en las universidades de la Región Puno una perspectiva de género, en el año 2017.

Analizando y evaluando la Inteligencia Emocional con dimensiones y sus tres niveles y por otro lado evaluando las Competencias Profesionales con sus áreas y niveles; comprobándose la validación según y según Ítem 4.4.4. Incisos: a, b, c, d, e, f, g; tablas 17,18 y figura 15; mas **las validaciones de las hipótesis específicas 01, 02, 03; por consiguiente validamos la hipótesis general.**

4.5. Discusión

Según Ruiz *et al.*, (2011), para que la competencia profesional sea efectiva es necesario considerar a las “habilidades transversales, están reflejados en el buen desempeño; en la capacidad para hacer, capacidad para comunicarse, capacidad para relacionarse con clientes y/o proveedores, capacidad de apoyo, capacidad para generar soluciones, así como las capacidades fundamentales tales como la tolerancia a la presión y al manejo de los conflictos (Arroyo, 2012).

La diferencia de la Inteligencia Emocional se vislumbra desde la niñez en el género, las niñas poseen más interacción y reciben discursos emocionales, orientaciones por sus padres y desarrollan más el aspecto emocional, (Adams, Kuebli, Boyle, Reese, & Eppen, 1995), debido a ello las niñas son preparadas emocionalmente desde pequeñas, al de los niños;(Trinidad *et al.*, 2008) de género en la Inteligencia emocional se

presentan en la etapa de la niñez, adolescencia y adultez. Y de acuerdo a estudios se presenta estas diferencias en las diferentes dimensiones, (Suberviola, Ovejas, 2011), de la inteligencia Emocional en las dimensiones de Atención/percepción (Pérez & Castejón, 2010) y (Extremera & Fernández-Berrocal, 2003).

Según Cruz (2016), concluye, que existe una diferencia significativa en la Inteligencia Emocional en las mujeres que en los hombres, las mujeres manifiestan de mejor manera sus emociones y comprenden los sentimientos de los demás.

Según Roldán (2005), las competencias profesionales entrañan atributos para el desempeño de los individuos en el trabajo; comprenden conocimientos, actitudes, habilidades, valores y ética, que recogen las diferentes dimensiones de la persona; un profesional competente ejercerá su profesión resolviendo los problemas en forma autónoma y flexible, tiene múltiples relaciones con grupos de personas diversas.

Según Extremera & Fernández-Berrocal (2004), cita a Salovey (1990), refiere que la Inteligencia emocional es de factor importante que influye en el comportamiento de las personas, considerada como un conjunto de habilidades que permite percibir, valorar, expresar, comprender las emociones y regular las emociones propias y ajenas, son evaluadas considerando dimensiones y niveles, los que permitirán diagnosticar, así mismo este factor diferencia entre el género masculino y femenino, se presenta, al mismo tiempo (Patricio Jiménez, 2011) refiere que la inteligencia emocional como las competencias socioemocionales constituye una ventajosa herramienta personal para lograr mayores niveles de adaptación personal, familiar, social, académica, vocacional y profesional (Morales, 2011).

La Inteligencia Emocional y las Competencias profesionales se relacionan en el proceso de formación en los estudiantes de Administración de la Región Puno. (Ruiz *et al.*, 2005), las exigencias en la formación de los estudiantes universitarios implica alinear las estrategias, recursos pedagógicos, condiciones, necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad cuenten con los instrumentos intelectuales idóneos para desenvolverse; para ello es de prioridad considerar en las mallas curriculares la Inteligencia Emocional. El futuro profesional de administración debe manejar sus emociones para poder manejar las emociones de las personas que están en las organizaciones. El otro aspecto a considerar son las exigencias a los egresados universitarios no solo deben poseer competencias

académicas si no deben de poseer habilidades con un valor agregado de habilidades sociales y emocionales tales como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). (Ruiz *et al.*, 2011),

Según Tito (2012), demuestra que un porcentaje representativo de los egresados tienen empleos en posiciones inferiores dentro de la estructura organizativa relacionado a que recién han salido de la universidad o recién se están posicionando en el mercado laboral, o que los planes de estudios de formación no guardan relación de los que exige el mercado laboral y que los egresados son falentes en competencias gerenciales, el otro factor que influye es que los perfiles de los centros universitarios no responden a una formación integral con escasas asignaturas o especializaciones en las competencias emocionales y que estos perfiles deben de ser elaborados con participación de entes involucrados en la formación profesional. Según (Pérez & Castejón, 2010), contempla que el sistema educativo universitario debe permitir jóvenes egresados que se inserten en el mercado laboral con éxito para lograr este objetivo se requieren profesionales con nuevas habilidades, competencias entre las que destacan en aprender a trabajar en equipo, capacidad de innovar y gestionar las emociones básicas, es evidente desarrollar programas de aprendizaje social y emocional.

Orellana en su investigación titulada Competencias En Investigación En Enfermería, indica que el papel de las universidades frente a los cambios permanentes y el fenómeno de la globalización juega un rol importante en la educación, desempeñando un papel clave de calidad en el conocimiento y formación de universitarios, cumpliendo funciones que promuevan competitividad social que garanticen la inserción y movilidad laboral, ello implica alinear las estrategias y recursos pedagógicos condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad en general cuenten con los instrumentos intelectuales idóneos para desenvolverse en él afirmando dicha conclusión a través de los resultados se propone para las Carreras de Administración dadas las particularidades de las funciones a desempeñar, incluir en sus mallas curriculares la promoción transversal de la inteligencia emocional ya que se requiere configurar habilidades blandas emocionales en los futuros profesionales de administración que les permita generar liderazgo, asertividad en la toma de decisiones, impactos positivos en la cultura organizacional de las empresas (Orellana & Sanhueza, 2011).

Fragoso, indica que tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la inteligencia emocional como factor de diferencia competitiva en la configuración del nuevo profesional (Fragoso-Luzuriaga, 2015), entonces podemos mencionar que las exigencias del mercado hacia los egresados universitarios, requiere no solo de poseer competencias académicas si no que deben de poseer habilidades con un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales tales como destacan Goleman, en este nivel será tarea algo compleja incentivar el desarrollo y gestión de la inteligencia emocional para hacer competitiva la labor profesional.

Rodríguez refiere que la inteligencia emocional como las competencias socioemocionales constituyen una ventajosa herramienta personal para lograr mayores niveles de adaptación personal, familiar, social, académica, vocacional y profesional, por lo que se hace indispensable también diseñar y ejecutar proyecto psicopedagógicos tutoriales para mejorar el rendimiento académico y emocional de los jóvenes universitarios haciéndolos más eficientes y eficaces frente al imperativo mundo competitivo y globalizado, sin dejar de lado que los educadores deben de saber manejar sus emociones y las emociones de los universitarios (Rodríguez, 1996).

López, indica por otro lado en el contexto educativo las competencias gerenciales, competencias emocionales deben estar ligadas a las competencias laborales (Ramirez-Lucas *et al.*, 2015), por ello es de vital importancia que en las mallas curriculares de las carreras o escuelas profesionales de Administración deben responder a las necesidades organizacionales, a las necesidades del entorno empresarial y al entornos personal; considerando el desarrollo integral del gerente que dirige, quien aspira a ocupar puestos de mayor responsabilidad organizacional; que posean competencias que posibiliten un ambiente que estimule compromiso, integración, empoderar en los colaboradores de las organizaciones o empresas.

Becerra indica que las competencias profesionales son resultados del perfil académico de cada institución universitaria quienes definen el ejercicio efectivo de las capacidades que permiten un desempeño efectivo, este no solo engloba capacidades para ejercicio profesional en administración sino un conjunto de comportamientos, análisis, toma de decisiones, transmisión de información, el liderazgo transformacional, la negociación, la comunicación, entre otros aspectos. El perfil académico y el perfil ocupacional deben

responder a demandas del mercado laboral o empresarial, por eso es recomendable que se actualicen constantemente (Becerra & La Serna, 2010).

4.6. Propuesta de lineamientos para mejorar la inteligencia emocional y las competencias emocionales en estudiantes de administración de la región Puno

Se presenta dos lineamientos para mejorar la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales, y son los siguientes:

a. Lineamientos para la pre-selección de los futuros alumnos a ser formados en administración.

- Instrumento de Pre-selección a los postulantes Administración. “Identificación del perfil del Administrador”
- Instrumento para identificar habilidades Intrapersonales a postulantes para estudiar Administración.

b. Lineamientos para mejorar el desarrollo integral a los alumnos de los últimos semestres o ciclos de Administración.

- Educación Emocional a docentes universitarios de Administración.
- Integración de Competencias Transversales Emocionales en alumnos de los últimos niveles o ciclos de Administración.

4.6.1. Lineamientos para la pre-selección de los futuros alumnos a ser formados en administración

Propuesta 1: Instrumento para “Identificación del perfil del Administrador”

Objetivo: Identificar características del futuro alumno de Administración para poder cumplir requisitos del perfil profesional en Administración en las universidades del entorno de la Región Puno.

Finalidad: Captar el talento humano que debe formarse en Administración, con un rendimiento eficiente y que se desarrolle en el ámbito profesional en Administración en las universidades del entorno de la Región Puno.

Contenido: el Instrumento de Pre-selección a los postulantes a Administración “Identificación del perfil del Administrador”, mediante una encuesta que contiene 16 preguntas, la misma que debe desarrollarse en 10 minutos. La formulación de preguntas son con alternativas que poseen dos afirmaciones cerradas para responder (SI) y (NO), las mismas que deben de ser marcadas en los recuadros.

Proceso de evaluación del cuestionario:

Preguntas marcadas: Menos de 5 puntos, de 5 puntos a 10 puntos y más de 10 puntos. La calificación responde a:

Menos de 5 puntos: No responde a características para un perfil del futuro estudiante en administración. Falta desarrollo de habilidades emocionales.

De 5 puntos a 10 puntos: Rasgos de una persona flexible con habilidades, puede mejorar esas habilidades.

Más de 10 puntos: Persona apta para la formación en Administración, posee incuestionable deseo de superación, de enfrentar riesgos, presión, hábil para reducir la incertidumbre y mejorar su desempeño tanto en lo personal como organizacional. Debe perseverar su desempeño para ser competitivo (Handabaka, 2004).

INSTRUMENTO DE PRE-SELECCIÓN A LOS POSTULANTES ADMINISTRACIÓN. “IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR”

ENCUESTA

Nombres y Apellido:.....

Código de Inscripción:.....

Les damos la bienvenida a nuestra casa de superior estudios, para ser parte de la Escuela Profesional de Administración; en la especialidad de:, el cual requerimos que llene las respuestas de las alternativas presentadas con las afirmaciones de (SI) O (NO). Cuentan con 10 minutos para responder.

ALTERNATIVAS A RESPONDER.	(SI)	(NO)
1. Supongamos que participas en un seminario de “Empowernet”. Tu participación será activa?		
2. ¿Es para tu persona un valor: “Desempeñarse mejor que ayer”		
3. ¿Tienes claras tus metas profesionales y/o gerenciales?		
3. ¿Estas plenamente informado de lo que sucede en la Escuela Profesional de Administración?		
5. ¿Puedes fijar objetivos desafiantes a tus amigos y en tu entorno?		
6. ¿Apoyas ideas emprendedoras a tus compañeros o a los de tu entorno?		
7. ¿Al actuar prefieres conocer las cosas, o prefieres enfrentar desafíos aunque Haya cierta incertidumbre?		
8. ¿Pides críticas constructivas sobre tu desempeño?		
9. ¿Sabes con certeza que piensan de tu persona tus amigos?		
10. ¿En el entorno del colegio criticas constructivamente a tus compañeros? y ellos saben muy bien ¿qué esperas de ellos?		
11. ¿Disfrutas la Competencia de tus compañeros del colegio?		
12. ¿Eres un buscador incansable de ideas nuevas, sobre todo de las que se refieren a tus metas?		
13. ¿Tienes claro el concepto de Misión y Visión de la Carrera o Escuela Profesional a la que postulas?		
14. ¿Cuándo empiezas una cosa lo terminas o dejas de hacerlo?		
15. ¿Te mantienes, sano, equilibrado en tu vida personal? (Intrapersonal y interpersonal, familiar y social).		
16. ¿Tienes la habilidad de transformar tus dificultades en oportunidades?		

Muchas gracias.

Propuesta 2: Propuesta de Instrumento para identificar habilidades Intrapersonales a postulantes para estudiar Administración.

Objetivo:

Conocer la capacidad del dominio de sus emociones, sus afectos, su confianza, su seguridad de sí mismo, resistencia a las adversidades, del alumno que quiere postular para ser un Administrador y que reúna características del perfil profesional en Administración en las universidades de la Región Puno.

Finalidad:

Captar al talento humano que debe formarse en Administración, conociendo su mundo interior, para que se relacione con las otras capacidades que debe poseer un Administrador- Gerente para su rendimiento efectivo académico y su desarrollo en el ámbito profesional.

Contenido:

La encuesta consta de 5 preguntas, las mismas que debe desarrollarse en 10 minutos. La formulación de preguntas tiene alternativas como respuestas que debe ser marcada con un aspa la alternativa de su elección puede ser: a, b, c.

La evaluación: se hará en base a que si marco “a” o “b” significa que no es seguro de sí mismo, no confundir casualidad con causalidad. Si marco “c” tiene la característica de ser segura, posee confianza de sí mismo, sabe la importancia de la iniciativa, comprende del esfuerzo (Handabaka, 2004).

**INSTRUMENTO PARA IDENTIFICAR HABILIDADES
INTRAPERSONALES A POSTULANTES PARA ESTUDIAR
ADMINISTRACIÓN**

ENCUESTA

Nombres y Apellidos.....

Código De Inscripción:.....

Les damos la bien venida a nuestra casa de superior estudios..... para ser parte de la Escuela Profesional de Administración; en la especialidad de:, el cual requerimos responda a la encuesta marcando con un aspa en la alternativa que viera conveniente.

Cuentan con 10 minutos para el llenado de la encuesta.

1. Un Gerente logra hacer una exposición importantísima en un Congreso Internacional de Gerencia Latinoamericana tuvo impacto en todos sus participantes, en medios audiovisuales como noticia; posteriormente este gerente fue solicitado para dar otras conferencias a nivel internacional, duplicando su oferta como conferencista. Cuando observas, y escuchas estas acciones ¿Qué piensas?
 - a. Que suerte la de ese Gerente.
 - b. Seguro que lo llamaron porque los organizadores del Congreso Internacional son sus allegados.
 - c. Que formidable el esfuerzo del Gerente.

2. Cuando estés buscando trabajo y estás en la cola el número 353. ¿Cuál es su ¿Reacción?
 - a. Maldición, por llegar tarde contrataran a otro.
 - b. Seguro que contratarán a un recomendado.
 - c. Esperare, yo seré el ganador.

3. Tu eres un vendedor y estas en una reunión compradores y vendedores y tiene que decidirse tu venta, y en los ambientes hay un murmullo y se escucha frases ¿Con cuál de estas frases concuerda más?
 - a. ¿Me presento? total con un poco de suerte puedo colocar mi producto.
 - b. En estas ventas hay amarres, no me presento mejor.
 - c. Yo debo realizar mi venta, colocare mi producto por más de tener muchos competidores.

4. Estas frente a un problema grave que tal vez no tiene solución, Es partidario De:
 - a. Ignoro y no me hago problemas.
 - b. Dejo que el tiempo lo solucione el problema.
 - c. Me pongo Fuerte pongo fuerte y venzo este problema.

5. Estás en grupo de trabajo de siete personas en la universidad, tú lo diriges; todos participan y dando a conocer sus ideas. ¿Estas ideas y/o sugerencias las ¿Consideras?:
 - a. Como líder, divides el trabajo para cumplir el trabajo y ahorrar tiempo.
 - b. No hay coordinación, aportes y se pierde el tiempo y impones orden y fijas
 - c. Tus ideas.
 - d. Felicitas al integrante del grupo y haces reconocimiento de trabajo y coordinas para realizar el trabajo.

Muchas Gracias, su aporte es valioso.

Puno:.....

4.6.2. Propuesta de Lineamientos para Mejorar el Desarrollo Integral a los Alumnos de los Últimos Semestres o Ciclos de Administración

Presentación.

Se presenta un conjunto de lineamientos para desarrollar acciones de la Educación Emocional, y del incremento de Competencias Emocionales en docentes de administración como en los alumnos de los últimos niveles y/o ciclos de administración de las universidades de la Región , las mismas que fortalecerán su formación profesional; con Juegos de Roles, Discusiones en horas de Tutoría, Practicas dirigidas (Resolución de problemas presentados en el entorno laboral), y acciones de retroalimentación, con técnicas de relajación. Las actividades estarán dirigidas a la educación Emocional a docentes universitarios y acciones de Educación Emocional a los alumnos. El interés surge de los resultados obtenidos en la presente investigación y presento algunos lineamientos:

Propuesta 3. Incrementar y desarrollar Competencias Emocionales en los docentes universitarios para que desarrollen su proceso de enseñanza y aprendizaje cognitivo, práctico y conjugación emocional.

Objetivo:

Mediante capacitaciones a los docentes universitarios de las escuelas o carreras de administración de las universidades de la Región Puno, que respondan a un diagnóstico de requerimientos a las Competencias Emocionales porque son el eje primordial dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje en los alumnos y al requerimiento de las universidades en base a sus Misiones o Visiones; que respondan a un Plan de capacitación con acciones a realizar por parte de las autoridades de cada universidad. Las capacitaciones deben ser impartidas por especialistas los mismos que tendrán la tarea de seguimiento de las capacitaciones efectuadas.

Propuesta Integración de Competencias Transversales Emocionales en alumnos de los últimos niveles o ciclos de Administración.

Se propone identificar, reorientar promover, Competencias Emocionales en tres aspectos: Autocontrol Emocional, Educación Emocional para los alumnos de los últimos semestres, niveles o ciclos de Administración, y mediante acciones de tutorías de desempeño.

Propuesta 4: Identificación del Autocontrol Emocional, acciones dirigidas a la Educación Emocional y tutorías integrales a alumnos de Administración de los últimos semestres o ciclos.

Objetivo:

Identificar y desarrollar el conocimiento de la Competencia Emocional mediante el Autocontrol emocional en los alumnos de Administración de las universidades de la Región Puno y los de su entorno.

Objetivos Específicos:

- Propiciar la autoestima del alumno para que se desenvolver en el entorno laboral, la misma que debe ser llevado a cabo mediante un Plan de trabajo del Docente Tutor.
- Desarrollar acciones de empatía con los de su entorno.

Finalidad:

Promueve la reflexión individual para fomentar el liderazgo, la comunicación y la motivación frente a la dirección de en una organización y la interrelación con las personas del entorno organizacional.

Metodología y procedimiento:

- Las acciones deben de responder a un Plan que debe ser elaborado por el Docente Tutor, con cronogramas, fechas, forma a ejecutar acciones en forma virtual y presencial (En página de la Universidad).
- Se debe formar grupos de dos a más alumnos de acuerdo al número de tutorados.

- El docente tutor debe proporcionar al grupo el material de lectura sobre “Autoestima” “Autoconocimiento”, para ser analizado grupalmente y ser expuesto.
- Exposición grupal está a cargo por un representante del grupo tutorado. El docente tutor establece el proceso el mismo que debe responder al Plan de Trabajo, con intercambio de opiniones, los mismos que conllevaran a conclusiones acerca de agenda impuesta.
- Materiales y /o equipos: Equipo Audiovisual, Pizarra, Plumones, cartulinas.

Contenido:

Señores Alumnos deben de leer el tema:....., el mismo que debe tomar en cuenta dos aspectos importantes:

1. Contestar las preguntas de acuerdo a la lectura, su análisis y aporte individual y grupal, para luego ser expuestas y debatidas en sesiones presenciales.

De acuerdo a la lectura ¿Puedes poner en práctica tus virtudes y/o cualidades para realizarte y ser un Líder?

No te estimes exageradamente ni seas egoísta

No te Sub estimes y aprecia lo que vales.

Quiere y aprecia a los demás tanto como aprecian a tu persona.

No hagas daño a nadie lo que no quisieran que te hagan.

2. Responder a las preguntas formuladas de acuerdo al análisis de la lectura y al aporte individual y grupal las mismas que deben ser debatidas, y expuestas en sesiones presenciales (horas de Tutoría) de acuerdo a programaciones con calificaciones.

¿Estás de acuerdo con las afirmaciones? ¿Porque?

¿Cómo debes relacionarte en tu empresa con los demás?

¿Podrías solucionar un conflicto en la organización o empresa?

¿Tienes temor en solucionar problemas porque desconfías de tu capacidad?

¿Frente alguna duda, a un proceso de toma de decisión Consultas a alguien con experiencia o simplemente tomas la decisión?

Propuesta 5: Acciones dirigidas a la Educación Emocional los alumnos de los últimos semestres o ciclos de Administración.

Presentación

El alumno de los últimos niveles y/o ciclos de Administración, recopilara los sucesos diarios de su entorno laboral; y los registrará en un Diario Emocional, los mismos que será revisado, evaluado, monitoreado y retroalimentado por el docente tutor. (Actividades que deben responder a un Plan de Trabajo del docente tutor)

Diario Emocional.

Objetivo:

Registrar acciones diarias relacionadas al quehacer diario de su entorno laboral del estudiante de los últimos semestres y/o ciclos en Administración, permitiendo obtener una comunicación alumno – docente de las actividades aprendidas, aspectos cognitivos y prácticos, experiencias y dificultades.

Objetivos Específicos:

- Registrar por parte del alumno de los últimos niveles y/o Ciclos de Administración, incidencias en el entorno laboral, mediante la página de Tutoría Universitaria.
- Evaluación semanal por parte del docente tutor de incidencias por parte de tutor y realizar acciones de retroalimentación.

Finalidad:

Mediante este instrumento el alumno podrá desarrollarse emocionalmente nombrando sus emociones, y superando aquellas que necesita mejorarlas.

Contenido:

Nombre y Apellido del Alumno:.....

Fecha:..... Centro Laboral:.....

Actividad	Fecha	Situación	Emoción Experimentada	Reacción	Experiencia	Acción de Líder

Propuesta 5: Acciones de tutorías prácticas de desempeño.

Objetivo General:

Integrar competencias transversales, respondiendo a las características las exigencias del sector empresarial y demandas del mercado laboral en los alumnos de los últimos niveles de formación en Administración en las universidades de la Región Puno.

Objetivos Específicos:

- Propiciar políticas de agentes del proceso de enseñanza - aprendizaje a los universitarios en la formación de Administración, para la complementación de las competencias transversales emocionales.
- Incrementar y desarrollar Competencias Emocionales en los docentes universitarios para que desarrollen su proceso de enseñanza y aprendizaje cognitivo, práctico y conjugación emocional en las aulas.
- Realizar acciones tutoriales que serán dirigidos, evaluados, los mismos deben estar considerados con calificación y con créditos.

Agentes Del Proceso.

El Estado, las autoridades de las universidades: Rector, Vicerrector, Decanos, Jefes de Departamento, directores, alumnos, sectores empresariales, universidades y organizaciones de la Región Puno.

Acciones Considerar:

- 1. Propiciar políticas en favor de los agentes del proceso de enseñanza - aprendizaje y en currículo, de las Competencias Transversales Emocionales.**
 - a. Considerar en la estructura curricular asignaturas que refuercen las Competencias Emocionales, para un desarrollo integral en los estudiantes universitarios de Administración y exclusivamente estos deben ser impartidos desde el inicio de su formación y reforzar desde VI ciclo o semestre, o caso contrario de poder establecer políticas que los desarrollos de asignaturas sea transversal integral considerando Competencias Emocionales.
 - b. Establecer, convenios, o alianzas estratégicas con las organizaciones relacionadas a la formación en Administración, para realizar diagnósticos del requerimiento del perfil profesional y ocupacional.
 - c. Desarrollar acciones especiales de tutoría a los alumnos de Administración de alumnos de últimos semestres o ciclos, para que las competencias adquiridas sean desarrolladas integralmente las mismas que deben ser en la práctica; esta acción debe ser monitoreadas, evaluadas y retroalimentadas por los docentes tutores al mismo tiempo deben ser considerados con créditos dentro de la estructura curricular de cada universidad.
 - d. Realizar acciones tutoriales dirigidos, monitoreados y evaluados y deben estar considerados con calificación.

- Las tutorías serán virtuales y presenciales que obedecerán a un plan establecido por el docente tutor, sin perjudicar su carga académica ni la de los estudiantes.
- Realizar un portafolio de incidencias de tutoría en los últimos niveles, cuando egresen, y cuando estén laborando.
- Plan de Trabajo con un cronograma, fechas, lineamientos de ejecución, con acciones a realizarse tales como por ejemplo entrega de material de apoyo, interacción virtual mediante página tutorial de las universidades, entrevistas personales, visitas a centros laborales, entre otras actividades.
- Realizar rubricas cada docente.

2. Acciones del Programa del Desarrollo en Competencia Emocional.

Objetivo:

Mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados en Administración de las universidades de la Región Puno.

Objetivos específicos:

- Incrementar la transferencia de habilidades emocionales y Competencias Emocionales.
- Disponibilidad de un sistema de internet para complementar acciones de Tutoría, con apoyo y seguimiento individualizado, realizando acciones formativas prácticas, para complementar su desarrollo integral.
- Disponibilidad, integración e involucramiento de docentes universitarios.

Desarrollo de Actividades:

Metodología y procedimiento:

1. Evaluación de entrada y de salida, supervisión y estar en contacto directo en centro laborales; detectando puntos débiles y fortaleciendo sus fortalezas.

2. Establecer y realizar por docentes tutores módulos de apoyo, los que deben ser entregados a los alumnos, los mismos que deben ser guiados, con interacción de docente alumno, correcciones vía la página tutorial de la universidad.
3. Los módulos deben contener ejercicios interactivos, acciones de ejecución de tareas, los mismos que deben ser preparados por los docentes tutores.
4. Establecer fichas de evaluación reales con calificación y en fechas programadas, mediante pruebas, entrevistas y evaluaciones los mismos que deben tener una ponderación. Los indicadores de evaluación girarán en torno a indicadores de: Autocontrol, Flexibilidad, Trabajo en equipo, Comunicación, Persuasión, Autoconfianza e iniciativa.
5. Los aspectos a desarrollar son:
 - a. Cooperación en equipo: deben considerar: liderazgo, comunicación, autogestión. El trabajo en equipo es más efectivo que el trabajo individual o grupal, dentro su unidad de negocio, institución o empresa.
 - b. Liderazgo: Conducción de personas de su entorno desde la realización de sus actividades considerando la comunicación, y acciones motivacionales intra e inter personales considerando aspectos de autogestión, comunicación y negociación. Con autoconfianza, Proactividad y cooperación de equipo.
 - c. Comunicación: acciones del desarrollo individual mediante las relaciones interpersonales, exposiciones y desenvolvimiento en público o en su entorno, y el poder de convencimiento, con cooperación de equipo, liderazgo, y Negociaciones.
 - d. Negociación: considerar acciones de anticipación y un plan de administración de los posibles conflictos organizacionales o intrapersonales de sus compañeros de estudio, trabajo o personas a relacionarse; para luego realizar acciones prácticas y plantear estrategias de solución de conflictos para solucionar los impases.

CONCLUSIONES

- La Inteligencia Emocional, es considerada como una habilidad emocional; que ayuda a percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las Competencias Profesionales es el ejercicio efectivo de capacidades y un crecimiento emocional, que permite el desempeño efectivo que responda a exigencias del mercado laboral.
- La Inteligencia Emocional en los estudiantes universitarios de Administración, es “Bajo” en los estudiantes varones ubicados como que deben mejorar la Inteligencia Emocional 27.1%, en las dimensiones de Percepción Emocional, Comprensión de Sentimientos, Regulación; mientras las estudiantes mujeres poseen la inteligencia Emocional en el nivel que poseen una adecuada Inteligencia Emocional (27.6%) en las dimensiones de Comprensión de Sentimientos y Regulación, pero con una significancia en la dimensión de Percepción Emocional (37.2%).
- Las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de Administración, son del nivel “Medio” en los estudiantes varones reflejado en un (13.6%) en las áreas: Intrapersonal, Interpersonal, y en las áreas de Desarrollo de tareas, Entorno, y Gerencia están en el nivel medio y bajo; mientras las estudiantes mujeres están ubicadas en el nivel “Medio” (19.1%) en las áreas de Interpersonal, y en las áreas: Intrapersonal, Desarrollo de Tareas, Entorno están entre el nivel medio y alto, y en el área de Gerencia ubicadas en los niveles medio y bajo.
- La Inteligencia Emocional y Competencia Profesionales se relacionan mediante las habilidades Emocionales y el Comportamiento Emocional los mismos que

están reflejados en el comportamiento humano y el desenvolvimiento efectivo de los estudiantes universitarios que respondan a las exigencias del mercado laboral.

RECOMENDACIONES

- Las universidades de la educación superior deben de formar profesionales en Administración altamente competitivos que respondan a las exigencias del mercado laboral, implica que la educación que imparten debe ser de calidad y sostenible con participación de actores del proceso de la educación: estado, autoridades universitarias, docentes y estudiantes; ello conlleva que cada uno debe desarrollar roles de forma integral considerando diagnósticos permanentes para identificar deficiencias, oportunidades, las fortalezas y amenazas de la educación para responder los cambios permanentes, ejecuciones acciones para brindar una educación de calidad.
- Para responder a exigencias del mercado laboral y respondiendo a una enseñanza de calidad en los profesionales en Administración, las universidades deben de implementar algunas modificaciones en los perfiles profesionales, perfil ocupacional, currículo, en políticas, estrategias para la admisión de estudiantes, así como en la admisión docentes universitarios con competencias emocionales, fortalecer acciones de tutoría a los alumnos que les permitan desarrollar competencias y habilidades emocionales para enfrentar a los retos del mundo laboral.
- Realizar investigaciones sobre Competencias Emocionales que ayuden a fortalecer competencias integrales en la formación de los estudiantes de administración para que complementen la formación de profesionales integral que respondan a demandas del mercado laboral empresarial.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, S., Kuebli, J., Boyle, P. A, Reese, E. y Eppen, M. (1995). *Gender differences in parent-child conversations about past emotions: A longitudinal investigation*, 33, 309–323.
- Alles, M. (2006). *Análisis y Descripción de puestos (Job Description)*. In Dirección estratégica de recursos humanos : gestión por competencias.
- Arribas, D. (2010). *COMPETEA. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias*. *Mentoring & Coaching*, ISSN 1888-6604, N°. 3, 2010, Págs. 115-123.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. In Ecoe (Ed.) (1ra ed., p. 39). Bogotá.
- Barrón, C. (2005). *Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa [Professional training and education policy in the nineties]*. *Perfiles Educativos*.
- Becerra, A. y La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico empresarial en la actualidad*. Centro de Investigación de La Universidad Del Pacifico, 72.
- Becerra, M. y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recurso humanos*. Retrieved from <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2212899>

- Bello, M. (2000). *Innovaciones Pedagógicas En La Educación Universitaria Peruana*, 40. Retrieved from.
<http://www.upch.edu.pe/faedu/images/publicaciones/documentos/innova.pdf>
- Berrocal, P. y Pacheco, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 63–93. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. *Educación XXI*. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Brovetto, J. (1999). *La educación superior en Iberoamérica: crisis, debates, realidades y transformaciones en la última década del siglo XXI*. *Revista Iberoamérica de Educación*, 21, 41–54. Retrieved from
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=147564>
- Calderon, A. (2010). *Identificación y definición de las competencia generales y específicas para una PYME del sector industrial*. Santiago de Cali: Universidad de San Buenaventura Cali Facultad de Psicología. Retrieved from <http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/637/1/1055597.pdf>
- Carrascal, S. (2011). *Desarrollo de competencias mediante el alineamiento constructivo e interactivo*. (CYMTED-L, Ed.) (Universida). Montería.
- Chau, C. y Saravia, J. C. (2014). *Adaptación Universitaria y Su Relación con la Salud Percibida en Una Muestra de Jóvenes de Perú*, 23(2), 269–284. <https://doi.org/10.15446/rcp.v23n2.41106>
- Cruz, A. C. (2016). *Inteligencia emocional: un estudio comparativo en adolescentes según su género, I, 51*.
- Cuenca, R. (2015). *La educación universitaria en el Perú Democracia, expansión y desigualdades (Grant)*. Lima-Perú. Retrieved from <http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/603/2/estudiosobredesigualdad10.pdf>
- Del Pozo, J. (2006). *Competencias Profesionales. Educacion En Ingeniería*, 1, 1–11.

- Delgado, F. (2002). *Informe sobre educación superior universitaria*. Lima-Perú: Asamblea Nacional de Rectores, UNESCO, IESALC. Retrieved from <http://dide.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/180/082>. Informe sobre educación superior universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enríquez, H.(2011). *Tesis Doctoral Inteligencia Emocional Plena : Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia*. Universidad de Málaga.
- Escudero, J. (2009). *Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos*. Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, 18. Retrieved from https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.05
- Espinoza, M., Sanhueza-Alvarado, O., Ramírez-Elizondo, N. y Sáez-Carrillo, K. (2015). *Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 23(1), 139–147. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3498.2535>
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003). *La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. Revista de Educación, 332(2003), 97–116.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). *El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6(2), 1–17.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2016). *La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad*, 1–25. Retrieved from http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf
- Fernández-Berrocal, P. y Pacheco, N. E. (2002). *La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela*. Revista Iberoamericana de Educación, 29(1), 1–6.
- Fernández, J. y Bueno, C. (2015). *Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones*. Educación XX1, 19(1). Retrieved from <https://doi.org/10.5944/educxx1.12175>

- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿ un mismo concepto?* Revista Iberoamericana de Educación Superior, 6(16), 110–125.
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales*.
- García, J.(2012). *La educación emocional , su importancia en el proceso de aprendizaje*. Educación. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v36i1.455>
- Gartzia, L., Aritzeta, A., Balluerka, N. y Barberá, E. (2012). *Inteligencia emocional y género: Más allá de las diferencias sexuales*. Anales de Psicología, 28(2), 567–575. <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.124111>
- González, M. y Ramírez, I. (2011). *La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios*, 8(16). Retrieved from <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html>
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias gerenciales*. Ecoe Ediciones.
- Hernandez, F. (2008). *La expresión de sentimientos y emociones, a través de la verbalización en situaciones de juego , en el niño de tercero de preescolar*.
- Herrera, J. (2016). *La importancia de la formación en competencias laborales en los administradores de empresas para acceder al mercado laboral Colombiano*, 1–24.
- INEI. (2014). *Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades 2014*, (1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Jelen, M. (2011). *La gestión del capital intelectual en la empresa del siglo XXI* (1ra ed.). Buenos Aires.
- Martínez, Á. y Pérez, E. (2007). *Estrategias De Aprendizaje Para La Empleabilidad En El Mercado Del Trabajo De Profesionales Recién Egresados*. Universidad del Valle, 6(1), 89–103. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760110.pdf>

- Martínez, M., Hernández, M. y Gómora, J. (2016). *Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior*. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo: RIDE, ISSN-e 2007-7467, Vol. 6, N°. 12, 2016 (Ejemplar Dedicado a: Enero - Junio 2016), 1 Págs., 6(12), 1–1.
- Mayaute, L. y Vásquez, A.(2001). *Inteligencia emocional y necesidad cognitiva en estudiantes universitarios*. Revista de Investigación En Psicología, 4(2), 83–95.
- Mclauchlan, P. (2017). *Dinámica de la transformación del sistema educativo en el Perú*.
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. (IBERFOP, Ed.). Madrid. Retrieved from <http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop01.pdf>
- Mestre, J. M. y Fernández-Berrocal, P. (2007). *Manual de inteligencia emocional*. Psicología. Cordova.
- Miguel, Á. (2005). *Formas contemporáneas de gobierno y administración universitaria: Visión histórica y prospective*. Perfiles Educativos.
- Molero, D., Álvarez, F. y De Ávila, M. (2010). *Diferencias en la adquisición de competencias emocionales en función del género*. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), (3).
- Morales, D. (2011). *Educación Emocional*. Revista Padres y Maestros.
- Munguía, O. (2008). *La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 401–412.
- Murillo, I. (2014). *Emotional Competences: A Differentiating Element in Employability*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.068>
- Orellana, Y. y Sanhueza, A. (2011). *Competencia en Investigación en Enfermería*. Ciencia y Enfermería, 17(2), 9–17. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532011000200002>

- Pacheco, N. y Fernández-berrocal, P. (2004). *El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas* *The Role of Students' Emotional Intelligence: Empirical Evidence*. Revista Electronica De Investigacion Educativa. <https://doi.org/10.1989/ejep.v4i2.84>
- Patricio, D. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. (ESIC, Ed.) (2da ed.). Madrid.
- Pérez, N. y Castejón, J. (2010). *Diferencias en inteligencia emocional en estudiantes universitarios*. Análisis en función de la titulación y el género. Universidad de Alicante, 1311–1322.
- Pérez, A. (2012). *Inteligencia emocional y motivación del estudiante universitario*. Tesis Doctoral, 1(1), 2–258. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10553/9776>
- Pilar, M., Melero, T., Salas, A., Bosco, S. y Bueno, C. (2005). *La Inteligencia Emocional en alumnos de Magisterio: La percepción y comprensión de los sentimientos y las emociones*. Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado.
- Polo-Vargas, J., Zambrano, M., Muñoz, A. y Velilla, J. (2016). *Inteligencia emocional y percepción de las emociones básicas como un probable factor contribuyente al mejoramiento del rendimiento en las ventas: Una investigación teórica*. Universitas Psychologica, 15(2), 73–86. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.iepe>
- Ramirez-Lucas, A., Ferrando, M. y Saínz, M. (2015). *¿Influyen los Estilos Parentales y la Inteligencia Emocional de los Padres en el Desarrollo Emocional de sus Hijos Escolarizados en 2º Ciclo de Educación Infantil?* [Do parental styles and parents' EI influence their children's emotional development...]. Acción Psicológica, 12(1), 65. <https://doi.org/10.5944/ap.12.1.14314>
- Rodríguez, E. (1996). *Educación emocional*. Revista Padres y Maestros, 1–17.
- Roldán, I. (2005). *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*. (Spanish). Educación y Educadores.
- Rovira, E. (2001). *Abandono o cambio en el primer año*, 19, 127–151. Retrieved from <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/109471/104081#page=125>

- Ruiz, M., Jaraba, B. y Romero, L. (2005). *Competencias laborales y la formación universitaria*. *Psicología Desde El Caribe*, (16).
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 26(4),604–617.Retrieved.from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Sánchez, M., Fernández-Berrocal, P., Montañés, J. y Latorre, J. (2017). *¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 6(15), 455–474. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1287>
- Sánchez, T., Fernández, P. y Montañés, J. (2008). *¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2), 1696–2095. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1287>
- Sierra, M., Del Rosal, M., Romero, N., Villegas, K. y Lorenzo, M. (2013). *La inteligencia emocional y su relación con el género, el rendimiento académico y la capacidad intelectual del. alumnado universitario*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 11(2), 395–412. <https://doi.org/10.14204/ejrep.30.12204>
- Silva, J. (2005). *Regulación emocional y psicopatología: el modelo de*. *Revista Chilena de Neuropsicología*, 43(3), 201–209. <https://doi.org/10.4067/S0717-92272005000300004>
- Suberviola, I. (2011). *¿Somos o nos hacemos emocionalmente diferentes? la variable género en la evaluación de las competencias emocionales en alumnado de la Universidad de la Rioja*, 14.
- Tito, P.(2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*.
- Travis, B. y Greaves, J. (2013). *Inteligencia Emocional*. (Conecta, Ed.) (2da ed.). Spain.

- Trinidad, M., Núñez, S., Fernández-berrocal, P., Rodríguez, J., Miguel, J. y Postigo, L. (2008). *Es la inteligencia emocional una cuestión de género ? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. Investigacionpsicopedagogica.org. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1287>
- Valencia, M.(2005). *Las competencias laborales: la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Estudios Gerenciales. <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2005.170>
- Vargas, R. y Muñoz-Martínez, A. (2013). *La Regulación Emocional*, 24(2), 225–240. Retrieved from <http://www.scielo.br/pdf/pusp/v24n2/v24n2a03.pdf>
- Vargas, S. (2014). *Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos, 136(1), 23–42. Retrieved from <http://dide.minedu.gob.pe/handle/123456789/4981>
- Vessuri, H. (1993). *Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos*. REvista Iberoamericana de Educación.
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo : La comprensión de las propias emociones como una forma de lograr la comunicación óptima*. (G. Zeta, Ed.) (JavierVerg). Buenos Aires.
- Yamada, G., Castro, J. y Rivera, M. (2012a). *Educación Superior en el Perú : retos para el Aseguramiento de la Calidad*. Yamada, G., Castro, J. F. y Rivera, M. (2012). *Educación Superior En El Perú : Retos Para El Aseguramiento de La Calidad*, 49. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>, 49.
- Yin, X., Zhang, J., & Wang, X. (2004). *Sequential injection analysis system for the determination of arsenic by hydride generation atomic absorption spectrometry*. Fenxi Huaxue, 32(10), 1365–1367. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>



ANEXOS

La inteligencia emocional y su influencia en las competencias profesionales en estudiantes de administración de la región de Puno - perspectiva de género - 2017

PROLOGANTES	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS	PRUEBAS
HIPÓTESIS GENERAL ¿Existe una relación de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales en los estudiantes universitarios de la Región de Puno desde una perspectiva de género - 2017?	HIPÓTESIS GENERAL Existen diferencias significativas entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales que requieren mejorar y fortalecer las competencias en la formación integral de los estudiantes de administración de la Región Puno desde una perspectiva de género - 2017.	OBJETIVO GENERAL. Determinar la relación las dimensiones de la Inteligencia Emocional y las Competencias Profesionales, para proponer lineamientos que permitan mejorar y fortalecer las competencias en la formación integral en los estudiantes universitarios de Administración de la Región de Puno desde una perspectiva de género - 2017	VARIABLE INDEPENDIENTE Dimensiones de la Inteligencia Emocional. Género. VARIABLE DEPENDIENTE Competencias profesionales	Variable independiente. Inteligencia emocional de acuerdo a género / Nivel de competencia profesional Variable dependiente Nivel de percepción Emocional /Nivel de Comprensión de sentimientos /Nivel de Regulación Emocional /-Nivel de competencias Intrapersonal /Nivel de competencias profesionales Interpersonal /Nivel de desarrollo de tareas / Nivel del conocimiento del Entorno /Nivel Gerencial.	Cuestionario	Chi cuadrado
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Objetivo específico N° 01 ¿Existen diferencias en las dimensiones de la Inteligencia Emocional desde la perspectiva de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de Puno- 2017?	HIPÓTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica N° 01 Las dimensiones de la Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno-2017 es de nivel bajo, teniendo mayor percepción emocional en las mujeres.	OBJETIVOS ESPECIFICO Objetivo específico N° 01. Determinar las dimensiones de la Inteligencia Emocional desde la perspectiva de género en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017.	VARIABLE ESPECIFICOS Variable independiente. Género. Variable dependiente Dimensiones de la inteligencia emocional	INDICADORES ESPECIFICOS. Variable independiente. Varón / Mujer Variable dependiente Nivel de percepción Emocional /Nivel de Comprensión de sentimientos / Nivel de Regulación Emocional.	Cuestionario	Chi cuadrado
Objetivo específico N° 02 ¿Existen diferencias en las competencias profesionales de género en los estudiantes de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno-2017?	Hipótesis específica n° 02 Las competencias profesionales en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017 es de nivel bajo, siendo significativo más en las mujeres.	Objetivo específico N° 02 Determinar las competencias profesionales bajo el enfoque de género en estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la región de Puno - 2017.	Variable independiente. Competencias Profesionales variable dependiente Áreas de Competencia Profesional	Variable independiente. Nivel de Competencia profesional Variable dependiente -Nivel de competencias Intrapersonal / Nivel de competencias profesionales Interpersonal / Nivel de desarrollo de tareas/ Nivel del conocimiento del Entorno / Nivel Gerencial.	MÉTODOS Cuestionario	PRUEBAS Chi cuadrado
Objetivo específico N° 03 ¿Existe una relación de la Inteligencia Emocional con las competencias profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017?	Hipótesis específica n° 03 Existe deficiencias en la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con las competencias Profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno - 2017.	Objetivo específico N 03 Conocer la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con las competencias profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno-2017.	Variable independiente. Dimensiones de la inteligencia emocional Variable dependiente Áreas de Competencia Profesional	Variable independiente Nivel de percepción Emocional / Nivel de Comprensión de sentimientos / Nivel de Regulación Emocional Variable dependiente Nivel de competencia Intrapersonal /Nivel de competencia profesional Interpersonal /Nivel de desarrollo de tareas / Nivel del conocimiento del Entorno / Nivel Gerencial.	Cuestionario	Chi cuadrado
Objetivo específico N° 04 ¿Existe una relación de la Inteligencia Emocional con las competencias profesionales bajo el enfoque de género en los estudiantes universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno- 2017?		Objetivo específico N 04. Proponer lineamientos para mejorar la inteligencia emocional y las competencias Profesionales de los Estudiantes Universitarios de las Escuelas Profesionales de Administración de la Región de Puno, que les permitan mejorar y fortalecer las competencias en la formación su formación integral.				

Anexo 2. Encuesta de inteligencia emocional TMMS-24 (Trait-Meta Mood Scale)

Le presentamos una encuesta para realizar un trabajo de investigación el mismo que nos permitirá saber la INTELIGENCIA EMOCIONAL, para lo cual solicitamos la veracidad de su respuesta.

N° DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD

UNA UANCV UNIOI UAP OI

E. PROFESIONAL

A 1
 A 2
 A 3
 A 4
 A 5

SEMESTRE/ CICLO

Primero Sexto
 Segundo Séptimo
 Tercer Octavo
 Cuarto Noveno
 Quinto Décimo

EDAD

15 a 17 años 27 a 29 años
 18 a 21 años 30 a 32 años
 21 a 23 años 33 a 35 años
 24 a 26 años 35 a mas años

SEXO

va M

1 NADA DE ACUERDO 2 ALGO DE ACUERDO 3 BASTANTE DE ACUERDO 4 MUY DE ACUERDO 5 TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	PREGUNTAS:	
1	Presto mucha atención a mis sentimientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
3	normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de animo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
5	Dejo que mis emociones afecten a mis pensamientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
6	pienso en mi estado de ánimo constantemente	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
7	a menudo pienso en mis sentimientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
8	presto mucha atención a como me siento	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
9	Tengo claro mis sentimientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
10	frecuentemente puedo definir mis sentimientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
11	Casi siempre sé cómo me siento	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
13	A menudo doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
14	Siempre puedo decir cómo me siento	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión positiva	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
21	Si doy demasiada vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de animo	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

Anexo 3. Encuesta competencias profesionales

Le presentamos una encuesta para realizar un trabajo de investigación el mismo que nos permitirá saber Su COMPETENCIA PROFESIONAL, para lo cual solicitamos la veracidad de su respuesta.

N° DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD UNA UANCV UNBOI UAP OI

E. PROFESIONAL

A 1
 A 2
 A 3
 A 4
 A 5

SEMESTRE/ CICLO

Primero Sexto
 Segundo Séptimo
 Tercer Octavo
 Cuarto Noveno
 Quinto Décimo

EDAD

15 a 17 años 27 a 29 años
 18 a 21 años 30 a 32 años
 21 a 23 años 33 a 35 años
 24 a 26 años 35 a mas años

SEXO va M

A SIEMPRE O CASI SIEMPRE **B** A MENUDO **C** RARAS VECES **D** NUNCA O CASI NUNCA

N° **¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?**

1	Doy más importancia a los intereses de la empresa que a los míos	
2	Cuando se produce un problema trato de identificar las causas profundas que lo han provocado	
3	Me siento a gusto conmigo mismo	
4	Evito tratar con los clientes que son muy exigentes	
5	Me irrito con bastante facilidad	
6	Me cuesta tomar decisiones ante un problema difícil	
7	Me encuentro a gusto en las situaciones en las que existe una "tira y afloja" (situación de negociación).	
8	Antes de tomar decisiones analizo cuidadosamente la información disponible.	
9	Mantengo la calma ante los retos importantes y los problemas difíciles.	
10	Trato de centrarme en los aspectos clave sin dejarme distraer por los aspectos secundarios.	
11	Me esfuerzo por hacerme entender y expresar adecuadamente mis ideas, opiniones o puntos de vista.	
12	Me gustaría ser la persona encargada de coordinar equipos de trabajo.	
13	Cuando tengo que hacer varias cosas urgentes me resulta difícil saber por dónde empezar.	
14	Cuando las cosas van mal no puedo dejar de pensar en ello.	
15	Soy capaz de adaptar mi forma de tratar a los demás según sus características.	
16	Se me ocurren ideas para mejorar las cosas o resolver los problemas.	
17	Tomo la iniciativa a la hora de establecer relaciones.	

N° **¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?**

18	Sacrificarías unas vacaciones previamente planificadas si tuviese que ayudar a mi empresa con alguna tarea	
19	Propongo sugerencias para mejorar las cosas, aunque no me las hayan pedido.	
20	Me atraen las situaciones novedosas y cambiantes, aunque ello implique asumir riesgos.	
21	Aunque las cosas me salgan mal continúo sin desanimarme.	
22	Me gustaría que mi trabajo me permitiese conocer gente de otras nacionalidades.	
23	Termino con éxito las negociaciones que emprendo.	
24	Cuando estoy solo actúo igual que delante de los demás.	
25	Cuando un trabajo conlleva asumir un nivel muy alto de responsabilidad me mantengo al margen.	
26	Cuando voy de un sitio a otro suelo ir por el mismo camino.	
27	Utilizo argumentos contundentes cuando presento mi punto de vista sobre algo.	
28	Suelo alcanzar los objetivos que me propongo.	
29	A mis colaboradores les cuesta entender algunas de las cosas que les comunico.	
30	Cuando trabajo en equipo me siento responsable de los éxitos y fracasos.	
31	Me molesta que me contradigan.	
32	Suelo tener éxito en lo que me propongo.	
33	Se me da muy bien encontrar soluciones a los problemas que se presentan.	
34	Aun estando gravemente enfermo, voy al trabajo a cumplir con mis obligaciones.	
35	Me cuesta entender cómo afectan mis actos a la marcha de la empresa.	
36	Mis compañeros me elegirían para mediar en los problemas con la empresa o con otros trabajadores.	
37	Mi trabajo en la empresa no tiene repercusión sobre otros departamentos o actividades.	
38	He tenido malentendidos por no compartir algunas informaciones con mis compañeros.	
39	Me cuesta mostrarme seguro de mí mismo.	
40	Cuando hablo a un grupo de personas, consigo que me entiendan con facilidad.	
41	Me hago muchas preguntas sobre muchos temas diversos.	
42	Consigo de la gente lo que quiero.	
43	Cuando tengo que elegir entre dos alternativas escojo la más provechosa, aunque conlleve asumir riesgos.	
44	Reconozco cuándo es el mejor momento para invertir en nuevas oportunidades de negocio.	
45	Me gusta planificar con antelación lo que tengo que hacer.	

A SIEMPRE O CASI SIEMPRE	B A MENUDO	C RARAS VECES	D NUNCA O CASI NUNCA
---------------------------------	-------------------	----------------------	-----------------------------

N°	¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?
46	Me mantengo firme en el cumplimiento de las decisiones importantes que tomo.
47	Me esfuerzo por saber cómo funcionan otros departamentos de la empresa.
48	Tengo en mente el nivel de rendimiento y las capacidades de mis colaboradores o compañeros.
49	Soy consciente de los efectos que tienen mis acciones sobre los demás.
50	Al hablar con un cliente hay que tratar de ver las cosas desde su punto de vista.
51	Ante situaciones muy arriesgadas, me bloqueo y me cuesta decidirme.
52	En los trabajos en grupo ejerzo un papel preponderante o destacado.
53	Me gusta probar nuevos caminos o modos de desplazarme de un lugar a otro.
54	Analizo el mercado para conocer su evolución e identificar nuevas oportunidades.
55	Soy consciente de los retos y desafíos que afectan a mi empresa.
56	Evitaría ir a reuniones sociales en las que conociese a pocas personas.
57	Cuando aparecen situaciones difíciles las afronto como retos a superar.
58	Siento que la gente no me entiende cuando hablo.
59	Suelo participar en muchas actividades, aunque no es {en dentro de mis obligaciones.
60	Suelo dedicar tiempo a conocer mejor mi empresa.
61	Prefiero delegar en otros a ser el único responsable de mis tareas.
62	En términos realistas las quejas o reclamaciones de los clientes son infundadas.
63	Leo con detenimiento las revistas y diarios económicos.
64	Suelo presentarme voluntario para ocuparme de tareas o problemas que no me corresponden estrictamente.
65	Prefiero atenerme a las normas que buscar caminos novedosos.
66	Prefiero que mis objetivos y mis tareas estén claramente definidos.
67	Suelo fijarme objetivos difíciles y ambiciosos.
68	Necesito que mi trabajo me permita desarrollar mis cualidades y expresar mis puntos de vista.
69	Si me lo propongo puedo convencer a cualquiera de algo.
70	La mayoría de los documentales sobre otras culturas me resulta aburridos.
71	Suelo llevar una agenda detallada con todo lo que tengo que hacer.
72	Suelo mostrar un humor estable, con escasos altibajos.
73	Soy consciente de los puntos débiles de mi empresa frente a la competencia.
N°	¿Con qué FRECUENCIA se produce ese comportamiento en usted?
74	Tengo una opinión justificada sobre una gran cantidad de temas.
75	A la gente le gusta trabajar conmigo formando un equipo.
76	Cuando una negociación se encuentra en punto muerto, prefiero mantenerme a la espera a intentar desbloquearla.
77	Suelo aceptar hacer esfuerzos superiores a lo exigible cuando es necesario.
78	Me gustaría asumir responsabilidades más importantes en mi empresa.
79	En el colegio solía dirigir algunas actividades.
80	Cuando tengo que enfrentarme a problemas nuevos me siento inseguro.
81	Si las cosas me salen mal me desanimo con facilidad.
82	Dedico parte de mi tiempo a planificar lo que tengo que hacer en el día o en días siguientes.
83	Suelo ser el que interviene en los conflictos que surgen entre compañeros.
84	Me cuesta establecer conversación con desconocidos.
85	El cliente debería tener presente que los plazos de tiempo difícilmente se cumplen.
86	Critico los funcionamientos de mi empresa en otros ambientes.
87	Aun careciendo de responsabilidades, soy de los que oriento a mis compañeros en sus actividades.

A TOTALMENTE DE ACUERDO	B DE ACUERDO	C EN DESACUERDO	D TOTALMENTE DESACUERDO
--------------------------------	---------------------	------------------------	--------------------------------

N°	¿Qué alternativa representa mejor su OPINION sobre las siguientes frases?		
88	Cuando no domino una tarea prefiero que otros la empiecen para aprender de ellos.		
89	Consigo mejor los objetivos si me dejan libertad en cuanto a la forma de hacerlo.		
90	A veces no sé dónde tengo la información o las cosas que necesito.		
91	Expreso mis ideas con claridad, pero para conseguirlo debo repetirlas varias veces.		
92	Prefiero ser la persona que asume la responsabilidad de una decisión a tomar la postura de espectador.		
93	La gente piensa que soy de los que promueven el espíritu de quipo.		
94	Creo que sería la persona adecuada para resolver con éxito una negociación complicada.		
95	El resultado de un grupo de trabajo es mejor que el de la suma de los resultados individuales.		
96	Me gustan los valores y el estilo de gestión que se practican en mi empresa.		
97	Prefiero desentenderme parcialmente de algunos trabajos para que otros puedan asumir mayores responsabilidades.		
98	Es frustrante cuando se comprueba que en el trabajo los grandes esfuerzos no producen los resultados esperados.		
99	Me gustaría participar en grupos encaminados a mejorar los resultados de mi empresa.		
100	Prefiero un trabajo que me permita bastante libertad de acción, aunque se me exija más.		
101	Considero que las empresas no reconocen suficientemente los esfuerzos de sus empleados.		
102	A veces no practico lo que predico.		
103	La estructura y la organización de la empresa me parecen muy complejas.		
104	Soy capaz de anticipar los efectos que tendrán en mi empresa determinados acontecimientos de actualidad.		
105	Estoy de acuerdo con el dicho: "El que no se arriesga no gana".		
106	Prefiero que las decisiones difíciles las tomen personas más preparadas que yo.		
107	Me parece ilógico fijar objetivos que son difícilmente alcanzables.		
108	Me cuesta entender la utilidad de otras áreas de la empresa.		
109	Prefiero hacer las cosas a mi manera que siguiendo directrices muy estrictas.		
110	Tengo un "sexto sentido" a la hora de tomar decisiones.		
111	Me resulta difícil tener en cuenta los costes y beneficios de las tareas que realizo		
112	En una empresa grande es imposible que los trabajadores conozcan los objetivos de la empresa.		
113	Es mejor cambiar de tema que persistir en hacer comprender una idea.		
114	Estoy de acuerdo con el dicho "Más vale pájaro en mano que ciento volando".		
115	Mis propuestas u opiniones se tienen poco en cuenta.		

A TOTALMENTE DE ACUERDO	B DE ACUERDO	C EN DESACUERDO	D TOTALMENTE DESACUERDO
--------------------------------	---------------------	------------------------	--------------------------------

N°	¿Qué alternativa representa mejor su OPINION sobre las siguientes frases?		
116	Creo que vale la pena trabajar en una empresa como la mía.		
117	Me resulta sencillo prever el impacto de algunos acontecimientos externos sobre el negocio.		
118	No se puede confiar en la gente para realizar con éxito determinados trabajos.		
119	Cuando un objetivo es muy difícil de lograr, tiendo a poner menos empeño en conseguirlo.		
120	Mantengo una estrecha relación con cada uno de mis colaboradores.		
121	Todo cliente puede ser fuente de nuevos beneficios.		
122	Tengo bastante claro cuáles son los grandes objetivos de mi empresa.		
123	Estaría dispuesto a trabajar sin remuneración si supiese que es por el bien de mi empresa.		
124	Me atraen las situaciones de riesgo y aventura.		
125	En mi vida he tenido muchas responsabilidades diferentes.		
126	A veces estoy cansado y no tengo ganas de trabajar.		
127	Soy un referente en el desempeño de las actividades de otros departamentos o colaboradores.		

128	Trato de leer algo casi todos los días, aunque tenga poco tiempo.	
129	Me gustaría ser la persona encargada de reunirme a negociar con clientes.	
130	Una de mis virtudes es la capacidad de escuchar a las personas.	
131	Suelo prestar poca atención a los detalles.	
132	Siento curiosidad por conocer muchas de las cosas que me rodean.	
133	Es difícil entender lo que piensan o sienten las personas.	
134	Es difícil que otras personas se den cuenta de mis emociones más profundas.	
135	Cuando alguien está de mal humor lo mejor es no acercarse.	
136	Los demás piensan de mí que soy una persona carismática, con personalidad.	
137	No me motiva especialmente la idea de llegar a tener puestos de mayor responsabilidad en mi empresa.	
138	Me considero más capaz que la mayor parte de la gente.	
139	Me perturban las pequeñas contrariedades, aunque sepa que no son importantes.	
140	Me gustaría ser la persona encargada de dar instrucciones para realizar un trabajo.	
141	Me considero una persona ambiciosa.	
142	Soy más eficaz cuando puedo improvisar que haciendo planes para el futuro.	
143	Podría echar mano de mis contactos para solucionar una gran variedad de problemas.	
N°	¿Qué alternativa representa mejor su OPINION sobre las siguientes frases?	
144	Para la eficacia de la empresa es importante que existan normas muy detalladas y que se respeten estrictamente.	
145	A veces pienso que mi vida tiene sentido.	
146	Mis compañeros me consideran la persona ideal para realizar comunicaciones en público.	
147	La gente piensa que es difícil mantener una relación estrecha conmigo.	
148	Me cuesta aceptar las críticas.	
149	Para mí es importante invertir parte de mi tiempo en hacer que los demás sean más autónomos.	
150	Soy el menos indicado para manejar situaciones poco estables.	
151	Creo que tengo una mente lógica y analítica para estudiar las cosas.	
152	Las ideas que expreso se caracterizan por no dejar indiferente a nadie.	
153	Prefiero que sean otros los que asuman la dirección y la responsabilidad de un grupo de personas.	
154	Prefiero no tratar directamente con clientes.	
155	Me interesan mucho las novedades técnicas que se producen en mi profesión.	
156	Soy capaz de hacer cualquier cosa por los demás.	
157	En un contexto de negociación, resulta difícil comprender algunos de los beneficios que otros desean conseguir.	
158	Consigo rápidamente captar la atención de la gente y hacerme entender cuando hablo sobre algo.	
159	Soy más efectivo trabajando de forma individual que compartiendo esfuerzos.	
160	Me muestro calmado y seguro de mí en situaciones de conflicto graves.	
161	Creo que las perspectivas de futuro de mi empresa son muy buenas.	
162	En mis momentos de ocio prefiero ver la televisión a leer libros.	
163	Me siento motivado cuando me enfrento a las tareas de mi trabajo y asumo nuevas responsabilidades.	
164	La sociedad cambia demasiado deprisa y ello causa muchos problemas.	
165	En el trabajo, soy de los que prefieren pasar desapercibido.	
166	Si cometo algún error me cuesta mucho reconocerlo.	
167	Cuando me dirijo a un grupo de personas, me gusta ir saltando de idea en idea.	
168	Me preocupa lo que los demás puedan pensar de mí.	
169	Soy capaz de defender o argumentar cualquier punto de vista.	
170	Si me ocurriese una desgracia familiar eso afectaría a mi trabajo.	

Muchas gracias

Anexo 4. Comprobación estadística de las dimensiones de la inteligencia emocional**Percepción Emocional, Comprensión de Sentimientos, Regulación Emocional.****I. Prueba De Hipótesis: La Inteligencia Emocional - Percepción Emocional.**

Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La Percepción Emocional no influye significativamente en las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de las universidades de la Región Puno.

Hipótesis alterna (H_a): La Percepción Emocional influye significativamente en las competencias profesionales en los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de Prueba

$$F = \frac{CMR}{CME} \text{ Que se distribuye según con 1 grado de libertad en el numerador y n-}$$

2 grados de libertad en el denominador.

Región Crítica

Para $\alpha = 0.05$, en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:

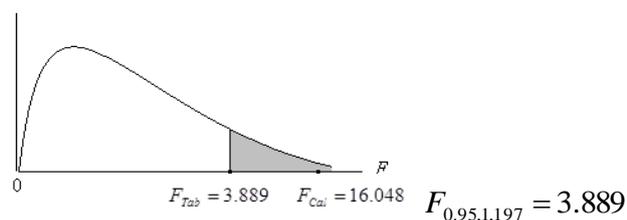


Figura 16. Región Crítica de la Inteligencia Emocional – Dimensión Percepción Emocional

Cálculos

Tabla 20

Análisis de Varianza para los datos de la percepción emocional en la competencia profesional de los estudiantes de Administración de las universidades de la Región Puno

ANOVA^a

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	26104,426	1	26104,426	16,048	,000 ^b
1	Residuo	320456,358	197	1626,682		
	Total	346560,784	198			

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

b. Predictores: (Constante), Percepción Emocional

El ANOVA nos muestra una Sig. de 0.000, resultado que indica que para nuestra investigación el modelo de regresión lineal simple elegido para los estudiantes de administración de las universidades de la región es válido con un nivel de significancia al 5%. De margen de error y un 95 % de confiabilidad.

Tabla 21

Variable dependiente: Competencia Profesional

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
	(Constante)	343,846	7,333	46,893	,000
1	Percepción Emocional	1,215	,303	,274	,000

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

Donde:

La variable dependiente es: Competencia Profesional

La variable independiente es: Percepción emocional

Los resultados obtenidos son:

$$\beta_0 = \text{Constante} = 343.846$$

$$\beta_1 = \text{Percepcion emocional} = 1.215$$

Por lo tanto el modelo de regresión lineal simple es el siguiente:

$$\hat{Y} = 343.846 + 1.215 X_1 + \varepsilon_i$$

Respecto a la prueba t de Student se ha obtenido los siguientes resultados:

Constante = 46.893

Percepción emocional = 4.006

La prueba t de Student nos indica que los coeficientes calculados para la constante y para la percepción emocional son estadísticamente diferente de cero, lo que significa que el modelo es utilizable para el grupo de estudiantes.

En cuanto a la Hipótesis alterna, el análisis de regresión lineal simple nos permite señalar que existe influencia lineal significativa de la percepción emocional(X1), en las competencias profesionales (Y) en los estudiantes, de acuerdo al resultado obtenido encontramos un P valor de 0.000, lo cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, esto significa que $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 22

Resumen del modelo Predictores (Constante Percepción Emocional)

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,274 ^a	,075	,071	40,332

a. Predictores: (Constante), Percepción Emocional

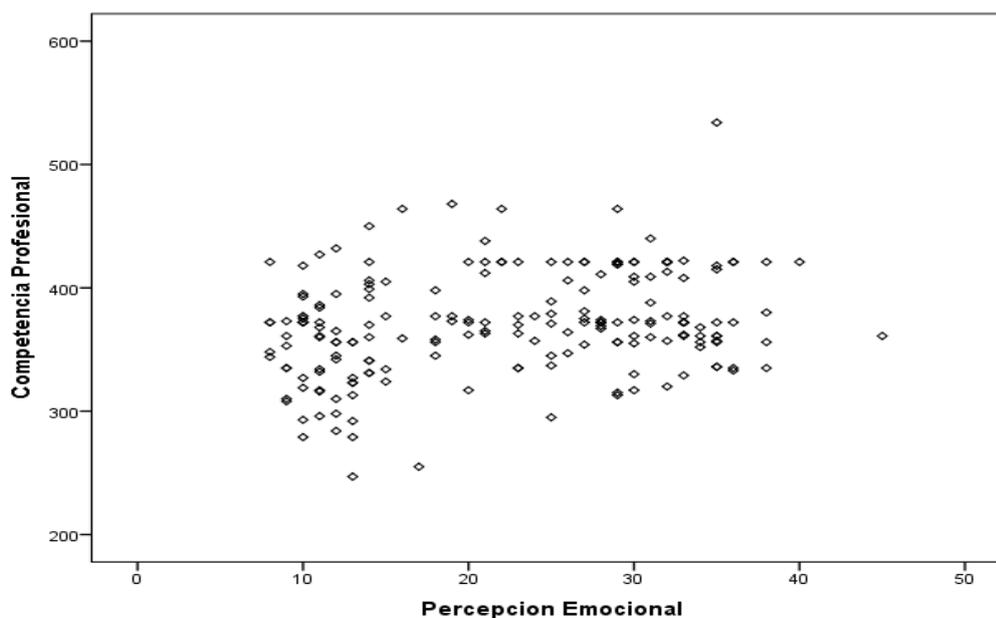


Figura 17. Percepción Emocional

Cabe indicar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.075. Así mismo R^2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables. Por consiguiente, R^2 nos indica que la variable independiente (Percepción emocional) explica el comportamiento de la variable dependiente (Competencias profesionales) en un 7.5%, para los estudiantes.

1. Decisión. A un nivel de significación del 5% $F_{Cal} = 16.048$ cae en la región de rechazo, debemos rechazar la Hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la Percepción Emocional influye significativamente en las Competencias Profesionales de los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno.

II. Prueba de Hipótesis para la dimensión de la Inteligencia emocional: Comprensión de Sentimientos.

Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La Comprensión De Sentimientos no influye significativamente en las Competencias Profesionales en los estudiantes de administración de las universidades de la Región Puno.

Hipótesis alterna (Ha): La Comprensión De Sentimientos influye significativamente en las Competencias Profesionales en los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de Prueba

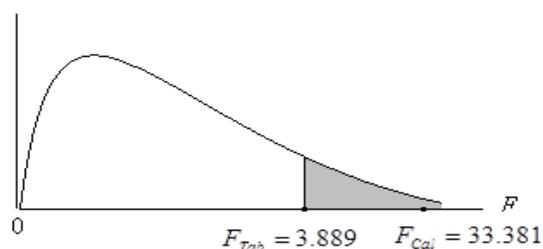
$$F = \frac{CMR}{CME} \text{ Que se distribuye según con 1 grado de libertad en el numerador y n-}$$

2 grados de libertad en el denominador

Región Crítica

Para $\alpha = 0.05$, en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:

$$F_{0.95,1,197} = 3.889$$



Cálculos

Figura 18. Región Crítica de Comprensión de Sentimientos y Competencias Profesionales

Tabla 23

Análisis de Varianza: Inteligencia Emocional- Comprensión de Sentimientos

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	50214,741	1	50214,741	33,381	,000 ^b
	Residuo	296346,043	197	1504,295		
	Total	346560,784	198			

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

b. Predictores: (Constante), Comprensión de Sentimientos

El ANOVA nos muestra una Sig. de 0.000, resultado que indica que para nuestra investigación el modelo de regresión lineal simple elegido para los estudiantes de administración de las universidades de la región es válido con un nivel de significancia al 5%. De margen de error y un 95 % de confiabilidad.

Tabla 24

Coefficientes de Competencia Profesional

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	333,761	6,990		47,746	,000
1 Comprensión de Sentimientos	2,291	,397	,381	5,778	,000

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

Donde:

La variable dependiente es: Competencia Profesional

La variable independiente es: Comprensión de sentimientos

Los resultados obtenidos son:

$$\beta_0 = \text{Constante} = 333.761$$

$$\beta_1 = \text{Comprension de sentimientos} = 2.291$$

Por lo tanto el modelo de regresión lineal simple es el siguiente:

$$\hat{Y} = 333.761 + 2.291 X_1 + \varepsilon_i$$

Respecto a la prueba t de Student se ha obtenido los siguientes resultados:

Constante = 47.746

Comprensión de sentimientos = 5.778

La prueba t de Student nos indica que los coeficientes calculados para la constante y para la comprensión de sentimientos son estadísticamente diferente de cero, lo que significa que el modelo es utilizable para el grupo de estudiantes.

En cuanto a la Hipótesis alterna, el análisis de regresión lineal simple nos permite señalar que existe influencia lineal significativa de la comprensión de sentimientos(X1), en las competencias profesionales (Y) en los estudiantes, de acuerdo al resultado obtenido encontramos un P valor de 0.000, lo cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, esto significa que $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 25

Resumen del modelo de Comprensión de Sentimientos

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,381 ^a	,145	,141	38,785

a. Predictores: (Constante), Comprensión de Sentimientos

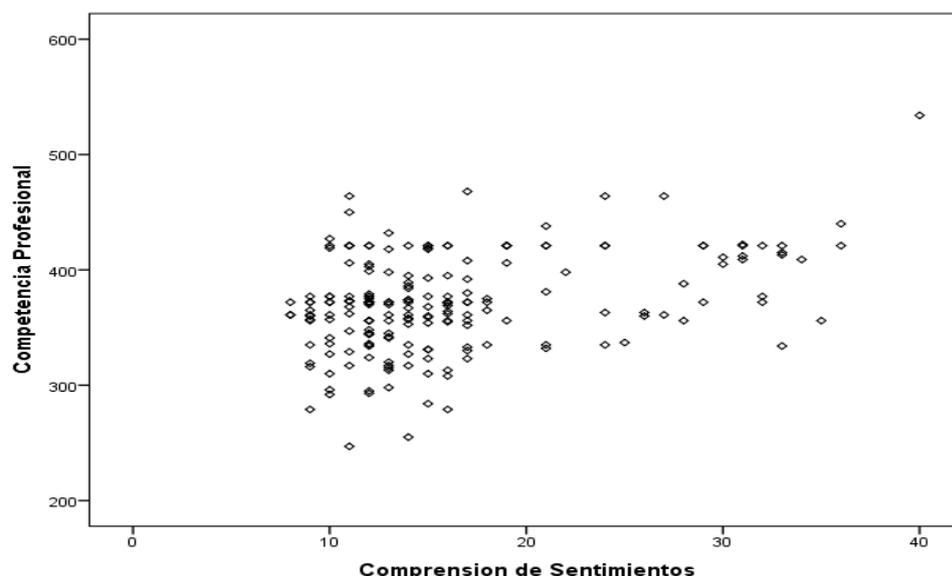


Figura 19. Comprensión de Sentimientos

Cabe indicar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.145. Así mismo R^2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables. Por consiguiente, R^2 nos indica que la variable independiente (Comprensión de sentimientos) explica el comportamiento de la variable dependiente (Competencias profesionales) en un 14.5%, para los estudiantes.

Decisión. A un nivel de significación del 5% $F_{Cal} = 33.381$ cae en la región de rechazo, debemos rechazar la Hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la Comprensión De Sentimientos influye significativamente en las Competencias Profesionales de los estudiantes de administración de las universidades de la Región Puno.

III. Prueba de Hipótesis para la dimensión de la Inteligencia emocional: Regulación emocional

Hipótesis

Hipótesis nula (H_0): La Regulación Emocional no influye significativamente en las Competencias Profesionales en los estudiantes de administración de las universidades de La Región Puno.

Hipótesis alterna (H_a): La Regulación Emocional influye significativamente en las Competencias Profesionales en los estudiantes de administración de las **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de Prueba

$$F = \frac{CMR}{CME} \text{ Que se distribuye según con 1 grado de libertad en el numerador y n-}$$

2 grados de libertad en el denominador

Región Crítica

Para $\alpha = 0.05$, en la tabla F se encuentra el valor crítico de la prueba:

$$F_{0.95,1,197} = 3.889$$



Figura 20. Región Crítica de Resumen del Modelo

Cálculos

Tabla 26

Análisis de Varianza para los datos de la Regulación Emocional

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	36930,085	1	36930,085	23,496	,000 ^b
1 Residuo	309630,698	197	1571,729		
Total	346560,784	198			

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

b. Predictores: (Constante), Regulación Emocional.

El ANOVA nos muestra una Sig. De 0.000, resultado que indica que para nuestra investigación el modelo de regresión lineal simple elegida para los estudiantes de administración de las universidades de la región es válido con un nivel de significancia al 5%. De margen de error y un 95 % de confiabilidad.

Tabla 27

Coficiente variable: Competencia Profesional

Tabla 5: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	344,457	6,135		56,142	,000
1 Regulación Emocional	1,649	,340	,326	4,847	,000

a. Variable dependiente: Competencia Profesional

Donde:

La variable dependiente es: Competencia Profesional

La variable independiente es: Regulación emocional

Los resultados obtenidos son:

$$\beta_0 = \text{Constante} = 344.457$$

$$\beta_1 = \text{Regulación emocional} = 1.649$$

Por lo tanto el modelo de regresión lineal simple es el siguiente:

$$\hat{Y} = 344.457 + 1.649 X_1 + \varepsilon_i$$

Respecto a la prueba t de Student se ha obtenido los siguientes resultados:

$$\text{Constante} = 56.142$$

$$\text{Regulación emocional} = 4.847$$

La prueba t de Student nos indica que los coeficientes calculados para la constante y para la regulación emocional son estadísticamente diferente de cero, lo que significa que el modelo es utilizable para el grupo de estudiantes.

En cuanto a la Hipótesis alterna, el análisis de regresión lineal simple nos permite señalar que existe influencia lineal significativa de la regulación de sentimientos (X_1), en las competencias profesionales (Y) en los estudiantes, de acuerdo al resultado obtenido encontramos un P valor de 0.000, lo cual determina que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05, esto significa que $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 < 0.05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

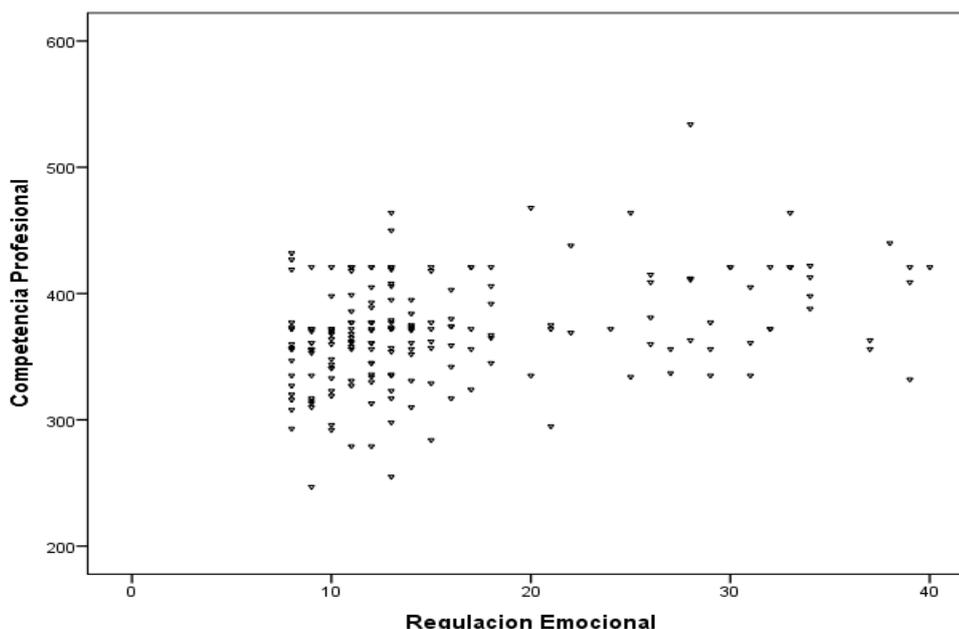


Figura 21. Regulación Emocional

Tabla 28

Predictores: Regulación Emocional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,326 ^a	,107	,102	39,645

a. Predictores: (Constante), Regulación Emocional

Cabe indicar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.107. Así mismo R^2 nos permite realizar una explicación y predicción de las variables. Por consiguiente, R^2 nos indica que la variable independiente (Regulación emocional) explica el comportamiento de la variable dependiente (Competencias profesionales) en un 10.7%, para los estudiantes.

Decisión. A un nivel de significación del 5% $F_{cal} = 23.493$ cae en la región de rechazo, debemos rechazar la Hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la Regulación Emocional influye significativamente en las Competencias Profesionales de los estudiantes de administración de las universidades de la región Puno.

Anexo 5. Misión y visión de las escuelas y/o carreras de universidades de la región de Puno - 2017

	UNA		UANCV		UAP
	Adm & Mkt	Adm. De Neg. Int.	Adm & Mkt	Adm. De Neg. Int.	
MISIÓN	<p>“Formar profesionales en administración competitiva, de acuerdo a las exigencias del tercer milenio mediante una educación de calidad e investigación, premunidos de valores y liderazgo comprometidos con el desarrollo social y económico de la región y el país.”</p>	<p>“Somos una escuela de profesionales emprendedores con calidad académica, científica, tecnológica y humanista, comprometidos con el desarrollo empresarial local, regional y nacional con responsabilidad social ambiental”.</p>	<p>“Somos una escuela de profesionales emprendedores con calidad académica, científica, tecnológica y humanista, comprometidos con el desarrollo empresarial local, regional y nacional con responsabilidad social ambiental”.</p>	<p>“Desarrollar profesionales íntegros, con espíritu de servicio misionero e innovadores a fin de restaurar la imagen de Dios en el ser humano”.</p>	<p>“La UAP es una universidad privada, arraigada en todo el territorio nacional y de vocación internacional que, mediante una docencia de calidad e investigación permanente, transfiera conocimientos científicos, tecnológicos, culturales y formativos a la sociedad, promueva los potenciales de su capital humano y gestiona los recursos disponibles de manera responsable.”.</p>
VISIÓN	<p>“Ser al 2020 una Unidad Académica acreditada en ciencias de la administración, formando ejecutivos y líderes empresarios, dentro de un modelo científico y humanista que se vincule eficazmente con el desarrollo sostenible de la región y el país.”.</p>	<p>“Ser la Escuela Profesional líder, acreditada que forma profesionales emprendedores competitivos en el desarrollo empresarial a nivel local, regional y nacional que actúa con responsabilidad social y ambiental”.</p>	<p>“Ser la Escuela Profesional líder, acreditada que forma profesionales emprendedores competitivos en el desarrollo empresarial a nivel local, regional y nacional que actúa con responsabilidad social y ambiental”.</p>	<p>“Ser referente por la excelencia en el servicio misionero y la calidad educativa e innovadora en la Iglesia y la sociedad.”</p>	<p>“Ser una de las veinte mejores universidades del Perú, reconocida por su alta calidad y rigor académico, acreditada según estándares nacionales e internacionales.”</p>
PERFIL EGRESADO Y PERFIL PROFESIONAL	<p>El egresado de EPA estará en la capacidad de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la integración del talento humano en organizaciones demostrando capacidad de integración sinérgica en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones. 2. Mejorar el desempeño del talento humano demostrando responsabilidad y capacidad de interculturalidad con el desarrollo de su entorno. 3. Identificar oportunidades de mercado con mayor potencial de desarrollo generando alternativas de respuestas, productos o servicios para dar respuesta a necesidades del entorno socio-cultural o científico. 4. Gestionar el desarrollo de los productos en el mercado identificando, planeando y resolviendo problemas considerando estrategias pertinentes. 5. Analizar las necesidades financieras y de inversión, utilizando de manera pertinente e idónea las tecnologías de información y comunicación para desenvolverse en el contexto de las organizaciones. 6. Gestionar el financiamiento, identificando, planteando y resolviendo 	<p>El egresado de la escuela profesional de administración y marketing es capaz de elaborar, ejecutar y evaluar actividades de gestión empresarial aplicando el proceso de gestión empresarial; además tiene las habilidades comunicativas y de investigación, que le permite desempeñarse con sentido lógico, eficacia y ética en el mundo laboral competitivo. El perfil que presentamos está organizando en función a los (4) pilares de la educación propuesto por Jacques Delors (1994). En consecuencia, el egresado de la escuela profesional de Administración y Marketing de la UANCV tiene el siguiente perfil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posee conocimientos actualizados de cultura general y de ciencias administrativas. • Domina estrategias de estudio, redacción y comunicación de conocimientos, respetando estilos y reglas, que le permite aprender a aprender. 	<p>El egresado de la Escuela Profesional de Negocios Internacionales se caracteriza por tener una sólida formación en las ciencias administrativas, de acuerdo a la estructura académico profesional, será capaz de identificar oportunidades en el exterior así como crear espacios de generación de empresas, en función a sus propias competencias. Sabiendo que vive en un entorno cambiante, afectado por un creciente número de nuevos factores que se interrelacionan entre si y que afectan de manera crítica los antiguos paradigmas de cómo trabajar, como estudiar y como competir. Por lo que se desarrolla en los estudiantes conceptos amplios de administración, marketing y finanzas; además de operaciones aduaneras, negociaciones efectivas y tecnologías de información y</p>	<p>El administrador egresado de la Universidad Alas Peruanas, está capacitado para desempeñarse en los sectores público y privado, en organizaciones nacionales e internacionales, en cargos gerenciales de las áreas de negocios internacionales, mercadotecnia, administración de operaciones, planeamiento estratégico, en la línea financiera y contable y de recursos humanos. Asimismo, como asesor, consultor, promotor empresarial, investigador y docente universitario. Es un profesional capaz de gestionar y dirigir estratégicamente las organizaciones y los negocios a nivel internacional a través de la toma de decisiones gerenciales para asegurar el logro de resultados planificados, solucionar problemas y adaptarse a los cambios del entorno. Es competente y capacitado para: administrar las operaciones, la mercadotecnia y las finanzas, así como para diseñar, administrar y controlar modelos de gestión empresarial. Innovar, formular y desarrollar soluciones orientadas a satisfacer las necesidades del mercado y administrar y potenciar los recursos</p>	

	<p>problemas, considerando estrategias para la toma de decisiones.</p> <p>7. Diseñar procesos organizacionales, expresando ideas y conceptos mediante representaciones gráficas para un adecuado desenvolvimiento dentro de las organizaciones.</p> <p>8. Desarrollar capacidades organizacionales en sectores clave de la región, demostrando responsabilidad y capacidad de interculturalidad con el desarrollo de su entorno.</p> <p>9. Desarrollar capacidades emprendedoras, asumiendo el compromiso con la conservación de la naturaleza para garantizar el desarrollo sostenible, demostrando responsabilidad social y capacidad de interculturalidad con el desarrollo de su entorno.</p> <p>10. Desarrollar modelos de negocios, generando alternativas de respuestas, productos o servicios para dar respuesta a las necesidades del entorno socio-cultural o científico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza metodología y técnicas pertinentes en el desarrollo de acciones de investigación con rigor académico y científico. • Posee habilidades para desempeñarse en áreas de finanzas, Administración y Marketing, personal y producción, respetando normas y principios globales, utilizando la tecnología informática. • Formula presupuestos financieros y proyectos de inversión. • Realiza auditorías de Gestión con eficacia y eficiencia. • Participa en la constitución, fusión, escisión, transformación, liquidación y disolución de sociedades y asociaciones. • Asesora y realiza consultoría empresarial a organizaciones nacionales e internacionales. • Demuestra conducta ética y estabilidad emocional en su desempeño laboral. • Ejerce la profesión con responsabilidad, con capacidad de autonomía, de juicio personal para la toma de cesiones pertinentes y oportunas. • Demuestra actitudes de liderazgo y trabajo en equipo en los espacios donde ejerce la profesión, para forjar una cultura de bienestar. • Posee capacidad de tolerancia y respeto hacia la diversidad d, social, cultural y natural. • Participa activamente en el desarrollo económico, Regional, Nacional, con puntos de vista crítico y reflexivo. 	<p>comunicaciones aplicadas a los negocios internacionales.</p>	<p>internacional, así como las normas, acuerdos, alianzas estratégicas y las operaciones logísticas internacionales a fin de lograr los objetivos de expansión de la organización.</p> <p>AREA DEL TALENTO HUMANO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formula un sistema de gestión del talento humano por competencias, basado en un modelo de dirección estratégica aplicado mediante los procesos de organización, incorporación, desarrollo, evaluación y recompensa del potencial humano, para lograr el alineamiento del personal con los objetivos organizacionales. <p>AREA DE FINANZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestiona las finanzas de la organización, proyectando los flujos de caja en el contexto del funcionamiento empresarial para la toma de decisiones sobre el cumplimiento de sus obligaciones financieras a corto y a largo plazo en un entorno nacional e internacional <p>AREA DE EMPRENDEDORISMO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseña la implementación de una empresa considerando, la formulación de idea, el modelo, plan de mercado y plan financiero del negocio con la finalidad contribuir con el desarrollo económico (empleabilidad y sector) del país. <p>AREA DE INVESTIGACION:</p> <p>Produce conocimiento científico a partir de la problemática de la empresa, considerando las diferentes áreas de las ciencias de la administración, aplicando el método científico, para contribuir con conocimiento y alternativas de solución en la sociedad mediante la publicación de artículos científicos.</p>	<p>humanos. Analizar y comprender su realidad, en concordancia con las alternativas disponibles. Negociar en diferentes escenarios organizacionales, geográficos y culturales. Formular ejecutar y evaluar proyectos empresariales y desarrollar la investigación científica.</p>
--	---	--	---	---	---

Anexo 6. Asignaturas relacionados con inteligencia emocional de las escuelas y 7o carreras de administración de las universidades de región Puno – 2017

UNIVERSIDAD	NÚMERO TOTAL DE ASIGNATURAS	NOMBRE DE ASIGNATURA	SEMESTRE	TOTAL DE ASIGNATURAS CON DIRECTA RELACIÓN	TOTAL DE ASIGNATURAS CON POCA RELACIÓN
UNA	60	Teoría Organizacional	I	2	0
		Diseño de Procesos Organizacionales	III V		
		Desarrollo del Talento Humano	VI		
UANCV	67	Desarrollo Personal Social	II	2	0
		Psicología Empresarial	IV		
		Creatividad y Emprendimiento	II		
UPEU	68	Gestión del Talento Humano	VI	0	2
		Desarrollo Personal y Social	II		
		Formación y Desarrollo Integral I	I		
UNA-Puno	68	Liderazgo y Desarrollo Personal	I	4	0
		Formación y Desarrollo Integral VI	II		
		Formación y Desarrollo Integral X	VI		
UPEU	79	Gestión del Talento Humano II	X	0	2
		Comportamiento y Desarrollo Organizacional	IV		
		Formación y Desarrollo Integral I	V		
UNA-Puno	77	Liderazgo y Desarrollo Personal	I	2	0
		Comportamiento y Desarrollo Organizacional	II		
		Formación y Desarrollo Integral III	V		
UNA-Puno	77	Gestión del Talento Humano I	III	0	5
		Gestión del Talento Humano II	III		
		Gerencia del Talento Humano	IV		
UPEU	77	Gerencia del Talento Humano	V	0	5
		Psicología	VII		
		Desarrollo Personal	I		
ALAS	68	Liderazgo Empresarial	II	3	0
		Administración De Personal	IX		
		Psicología	IV		
ALAS	79	Desarrollo Personal	I	2	0
		Desarrollo Organizacional	II		
		Desarrollo Organizacional	VII		

Fuente: Estructuras curriculares de las universidades: UNA-Puno, UANCAV – Puno, UPeU – Juliaca, ALAS Puno – 2017.