

FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

ESTUDIO DE COMPETENCIA DE LOS PROFESIONALES EN NEGOCIOS DE EMPRESAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE CONTADOR PUBLICO

AUTORES: **LANZI GUTIERREZ, JOHANA ANDREA**
VARGAS GATICA, MARIO RAFAEL

ASESOR: **CPC. JORGE GONZALES BARDALES Mgr.**
CODIGO ORCID N° 00009-0008-5393-2369

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: **PROSPECTIVA DE MERCADOS Y TERRITORIOS.**

Iquitos – Perú

2025

DEDICATORIA

A mis padres Rodomiro y Olga, por haberme brindado la vida, la educación y un hogar lleno de amor y valores. Este logro es el resultado de su esfuerzo y dedicación.

A mi adorado hijo Gael Antuan, y la luz de mi vida, eres mi mayor inspiración y la razón por lo que busco ser mejor cada día y poder llegar a ser un ejemplo para ti.

A si mismo, a mis maestros y maestras cuya sabia guía y orientación han inspirado mi formación académica y profesional.

Johana Andrea

Este trabajo en primer lugar se la dedico a Dios por todo la sabiduría y fortalezas que siempre me ha brindado en todo este proceso de estudio y aprendizaje para realizar uno de mis mas grandes objetivos, que es mi carrera profesional.

También quiero expresar mi agradecimiento, a la universidad por la excelente formación académica profesional que me brindó en lo largo de todo este proceso de estudio universitario, a los docentes que nos brindaron su conocimiento y experiencias para tener una excelente calidad de educación y conocimiento y a todas aquellas personas que formaron parte de este gran logro profesional de mi
persona.

Mario Rafael

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por la salud la sabiduría y la fortaleza para finalizar esta etapa.

A mis padres Rodomiro y Olga por sus incontables muestra de cariño, sus palabras de aliento y por enseñarme el valor de la perseverancia.
A mi esposo Luis, por su apoyo incondicional y por asumir una carga adicional para que yo pudiera dedicarme a la investigación.
Tu amor es mi mejor recompensa.

A mi hijo Gael Antuan por sus abrazos y sonrisas que fueron el descanso perfecto en mi jornada de estudio.

También quiero expresar mi gratitud a la universidad por haberme brindado la oportunidad de formarme académicamente y profesionalmente. Agradezco igualmente a todas las personas que han participado en este proceso, así como mi asesor Jorge Gonzales Bardales, su guía constante y su fe inquebrantable.
No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso apoyo durante este este viaje de formación profesional.

Johana Andrea

se la dedico a mis padres por el apoyo incondicional que siempre me brindaron, por el amor fraternal que siempre me dieron, por el sacrificio que siempre realizaron para poder culminar este proceso de aprendizaje profesional.
A mi menor hija porque es mi motor y motivo de cada día para salir siempre adelante y sobre llevar las adversidades de la vida.
A mis docentes quienes con su sabiduría formaron un excelente profesional con buenos valores y cultura profesional.

Mario Rafael

FACULTAD DE NEGOCIOS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 434-2025-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 11 de junio del 2025 se designó jurado.

Con Resolución Decanal N° 19-2026-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 20 de enero del 2026, se autorizó la sustentación.

Siendo las 11:00 horas del día 30 de enero se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis ESTUDIO DE COMPETENCIA DE LOS PROFESIONALES EN NEGOCIOS DE EMPRESAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - 2024.

Presentado por:

LANZI GUTIERREZ JOHANA ANDREA
Para optar el título profesional de Contador Público

VARGAS GATICA MARIO RAFAEL
Para optar el título profesional de Contador Público

Asesor: CPC. Jorge Gonzales Bardales, Mag.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: Aprobado por unanimidad

A las 13:00 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.

Lic. RR.II. Salvador Calderón Ferreira, Mag.
Presidente del Jurado

CPC. Juan Severino D' Azevedo Collins, Dr.
Miembro del Jurado

CPC. Carlos Aníbal García del Castillo, Mag.
Miembro del Jurado

FACULTAD DE NEGOCIOS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

HOJA DE APROBACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

BACHILLERES **LANZI GUTIERREZ JOHANA ANDREA**
VARGAS GATICA MARIO RAFAEL

La Tesis sustentada el día 30 de Enero de 2026, a las 11: 00 horas.

LIC. RR.II. SALVADOR CALDERON FERREIRA, MAG.
PRESIDENTE DE JURADO

CPC. JUAN SEVERINO D' AZEVEDO COLLINS, DR.
MIEMBRO DE JURADO

CPC. CARLOS ANIBAL GARCÍA DEL CASTILLO, MAG.
MIEMBRO DE JURADO

CPC. JORGE GONZALES BARDALES, MAG.
ASESOR

"Año de la recuperación y consolidación de la económica peruana"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

"ESTUDIO DE COMPETENCIA DE LOS PROFESIONALES EN NEGOCIOS DE EMPRESAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA - 2024"

De los alumnos: **JOHANA ANDREA LANZI GUTIERREZ Y MARIO RAFAEL VARGAS GATICA,** de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **14% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 23 de diciembre del 2025.

Presidente del Comité de Ética e Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores

JLTF/C.E.I.C-A
332-2025

INFORME DE ANÁLISIS
magister

UCP_CONTABILDAD_2025_TESIS_JOHANA_LANZI_MARIO_VARGAS_V1

14% Textos sospechosos

12% Similitudes
< 1 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes mencionadas
0% Idiomas no reconocidos
2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: UCP_CONTABILDAD_2025_TESIS_JOHANA_LANZI_MARIO_VARGAS_V1.pdf
ID del documento: d32d56a0421f92861f358c547a1be718b66671d3
Tamaño del documento original: 486,1 kB

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 18/12/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/12/2025

Número de palabras: 7029
Número de caracteres: 49.428

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente

Fuente principal detectada

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net | Estudio de demanda de competencias de los profesionales en n... http://hdl.handle.net/20.500.14503/1056	11%		Palabras idénticas: 11% (808 palabras)

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA i
DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN iv
HOJA DE APROBACIÔN v
HOJA DE ANTIPLAGIO vi
ÍNDICE DE CONTENIDO viii
ÍNDICE DE TABLAS x
RESUMEN 1
ABSTRACT 2
INTRODUCCION 3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 4
1.1. Antecedentes del estudio. 4
1.2. Bases teóricas. 6
1.2.1. Sector de formación académica de competencias 6
1.2.2. Demanda de competencias profesionales en el mercado laboral 9
1.3. Definición de términos básicos 12
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
2.1. Descripción del problema. 14
2.2. Formulación del problema. 15
2.2.1. Problema general 15
2.2.2. Problemas específicos 15
2.3. Objetivos. 15
2.3.1. Objetivo general 15
2.3.2. Objetivo específico 16
2.4. Justificación e importancia de la investigación 16
2.5. Hipótesis 17
2.5.1. Hipótesis general. 17
2.5.2. Hipótesis específicas. 17
2.6. Variable y operacionalización 18
2.6.1. Identificación de las variables y operacionalización. 18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 19
3.1. Tipo y diseño de la investigación. 19

3.1.1. Tipo de investigación 19
3.1.2. Diseño de la investigación 19
3.2. Población y muestra 19
3.1.3. Población 19
3.1.4. Muestra 19
3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos 20
3.3.1. Técnica 20
3.3.2. Instrumento 20
3.4. Procesamiento y análisis de datos 20
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION 21
4.1. Resultado de los índices de las variables 21
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 31
5.1. Discusión de resultados 31
5.2. Conclusiones 33
5.3. Recomendaciones 35
BIBLIOGRÁFIA 36
ANEXO Nº 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA 41
ANEXO Nº 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1Operacionalización de la variable 18
Tabla 2 Iniciativa mostrada en problemas de trabajo 21
Tabla 3 Autonomía en sus acciones frente a problemas.....22
Tabla 4 Rapidez con que resuelve los problemas.....23
Tabla 5 Ámbito de sus decisiones rutinarias 23
Tabla 6 Asertividad en la solución de problemas.....24
Tabla 7 Fluidez en su comunicación 25
Tabla 8 Comunicación interpersonal.....25
Tabla 9 Comunicación con los clientes 26
Tabla 10 Redacción escrita.....27
Tabla 11 Uso de tecnologías de información y comunicación.....27
Tabla 12 Aporte de ideas 28
Tabla 13 Aplicación de sus ideas 29
Tabla 14 Actitud a recibir sugerencias 29

RESUMEN

Estudio de competencia de los profesionales en negocios de empresas en el Distrito de San Juan Bautista - 2024

La presente investigación tuvo como objetivo el estudio del nivel de calificación de las competencias especificadas en los profesionales en negocios que demanda las empresas del Distrito de San Juan Bautista, 2024. Fue de tipo cuantitativa y por la intensidad es transversal y diseño no experimental, se utilizó encuestas como instrumento de recolección de datos. Empleándose el muestreo no probabilístico por juicio, constituida por 30 empresas en el Distrito de San Juan Bautista. Los resultados obtenidos confirman que las competencias profesionales no solo influyen en el desempeño individual, sino que estos también constituyen un componente esencial para el crecimiento de manera sostenida en las empresas del distrito de San Juan Bautista, resaltando la necesidad de fortalecer la relación entre formación profesional y necesidades empresariales. Al final se concluye que el estudio de investigación realizada determinó que los profesionales en negocios del Distrito de San Juan Bautista muestran un nivel sobresaliente alto de asertividad al momento de enfrentar y solucionar los problemas laborales. El 63.4% de los encuestados manifestó ser asertivo “muchas veces” o “siempre” en sus acciones. El presente resultado demuestra la presencia de una competición profesional de nivel socioemocional beneficioso en el ámbito empresarial, El estudio evidencia que un porcentaje considerable de 36.7% indicó ser asertivo solo “algunas veces”, sugiriendo la urgencia, en fortalecer las competencias comunicativas y emocionales de los profesionales.

Palabras clave: resolución de problemas, competencia de comunicación, creatividad

ABSTRACT

Study of the Competency of Business Professionals in the District of San Juan Bautista - 2024

The objective of this research was to study the qualification level of the specified competencies required by businesses in the District of San Juan Bautista in 2024. The research was quantitative, and due to its cross-sectional nature and non-experimental design, surveys were used as a data collection instrument. Non-probability sampling was used, consisting of 30 companies in the District of San Juan Bautista. The results confirm that professional competencies not only impact individual performance but also constitute a key element for the sustainable growth of businesses in the District of San Juan Bautista, highlighting the urgent need to strengthen the link between professional training and business needs. Finally, it is concluded that the research study determined that business professionals in the District of San Juan Bautista exhibit a predominantly high level of assertiveness when facing and solving work-related problems. 63.4% of respondents reported being assertive "often" or "always" in their actions. This result demonstrates the presence of a professional competency with a favorable socio-emotional level in the business world. The study also reveals that a considerable percentage (36.7%) reported being assertive only "sometimes," suggesting the need to strengthen professionals' communication and emotional skills.

Keywords: problem-solving, communication skills, creativity

INTRODUCCION

Dentro de un contexto económico globalizado caracterizado por una notable y evidente competencia, con un sistema de automatización avanzada y los cambios acontecidos post-pandemia, las competencias profesionales fueron convirtiéndose en factor fundamental para la subsistencia y desarrollo de las organizaciones.

En el Perú y esencialmente en Latinoamérica, las micro, pequeñas empresas (MYPES) representan un elevado porcentaje del sector empresarial, generando un considerable grado de empleo formal, pero también este notable sector empresarial enfrenta situaciones coyunturales altas en los primeros años, ocasionados generalmente bajo rendimiento en el nivel de competencias de sus profesionales en espacios claves entre ella marketing digital, gerencia y liderazgo, gestión estratégica, finanzas.

En el distrito de San Juan Bautista, ciudad de Iquitos el comercio ha experimentado un notable crecimiento económico debido al auge turístico, comercio minorista y de emprendedores propios de la localidad; no siendo ajeno los retos a enfrentar por parte de los profesionales responsables de conducir las empresas frente a los desafíos comunes derivadas del ámbito geográfico, la reducida oferta de educación superior en la localidad y la limitada capacitación en el área respectiva.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio.

Inamine Takayama (2014), la investigación desarrollada referente a Demandas relativa a la actividad o carreras profesionales, así como de la oferta de puestos de trabajo en el ámbito laboral en nuestro país, tuvo como objetivo *la creación* de carreras universitarias que tengan importante demanda de postulantes y con relevante oferta de espacios en el ámbito o mercado laboral. La metodología trata la demanda vocacional en los estudiantes, y la oferta laboral de las empresas, notable y relevante en competencias solicitadas por los empleadores y funcionarios del área de potencial humano. En su muestra representada por 319 organizaciones empresariales (70 empresas grandes, 67 medianas empresas, 116 pequeñas empresas, finalmente 66 microempresas); asimismo incluyó a 51 municipalidades (entre provinciales y distritales). Concluye que, durante el transcurso los estudios profesionales, la institución debe propiciar y desarrollar competencias del egresado universitario, y con opciones o posibilidades de su inserción profesionalmente en el ambito laboral, y potenciar su conocimiento para lograr ascender en la empresa donde labora logrando así nuevas oportunidades y beneficios laborales. Concluyendo que, un profesional ejercerá su profesión dentro de su campo de estudio; aun así hay deficiencias en la educación que lo hace contar con menos posibilidades de competencias y habilidades.

Lizcano Caraballo y Soto Beltran (2012), realizó un estudio de investigación relacionado al perfil del profesional y también laboral del graduado de la carrera de administración de empresas desarrollado la Universidad de Cartagena, tuvo como objetivo el análisis del perfil profesional y laboral del profesional en administración de empresas y exigidos por el mercado del sector.

Su población comprendió estudiantes, egresados, y docentes de la referida universidad, y también de destacados empresarios del medio.

Concluyendo que, el administrador de empresas, disponer de las competencias indispensables para a cada organización empresarial. La institución universitaria es conocedor de la buena formación profesional, referido a valores y también ética, así como responsabilidad social y cortesía hacia los demás, fomentando buenas actitudes como el continuo aprendizaje que permite desarrollar y elevar el nivel de sus capacidades para la toma decisiones y resolución de conflictos. Finalmente concluyen que, la Universidad forma a los alumnos profesionalmente impartiendo actitudes, capacidades y competencia acorde a las exigencias del mercado laboral, debiendo también elevar el nivel de fortalecimiento en estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Granados Maguiño. (2013), llevó a cabo un estudio de investigación de competencias relacionado a temas laborales y también en la formación de los graduados en las carreras profesionales de turismo la misma fue desarrolladas en la casa de estudios superiores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el cual tuvo por objetivo la determinación de la relación, competencias laborales y formación profesional. Utilizó una muestra que estuvo compuesto por estudiantes que cursaban el décimo semestre de la carrera profesional administración de la mencionada Universidad, 96 personas. Concluyendo que, el 54.17% tiene percepción buena referentes las competencias básicas; el 67.71%, y que las competencias genéricas son buenas; manifestando asimismo que el 58.33% de las competencias específicas también son buenas. Agregando finalmente, que el desarrollo de las competencias básicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil, tienen relación significativa.

Freire García, et al. (2012), *su investigación estuvo enfocado al* Estudio *relativo a la* demanda *y exigencias* de *los* servicios de índole

profesional solicitadas por empresas del ámbito privado, dedicadas al periodismo en la ciudad de Guayaquil, que tienen como objetivo recopilar criterios que ostentan las destacadas agrupaciones mediáticas del sector privado como son editores, directores y jefes de redacción, perfiles que están estrechamente asociados a la experiencia y capacidad del periodista profesional egresado de la universidad.

La muestra estudiada, estuvo compuesto por 10 entrevistas orientada a *las jefaturas responsables de la* redacción de los círculos importantes de trabajo en la jurisdicción de la localidad, los grupos de comunicación social como Granasa (Expreso, Extra), El Universo, Hoy y el El Comercio. Concluyen que las principales falencias son la escasez de conocimiento y ausencia de práctica, siendo el tema repetido la falta de conocimiento de la real situación, expresada en el nivel de conocimiento y de funcionabilidad de las instituciones involucradas, así como de las personas, sistemas o métodos. En conclusión, las habilidades tienen excelente calificación, buena utilización de herramientas web, también con notable conocimiento del idioma inglés, utilización de materiales para editar audio y videos.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Sector de formación académica de competencias

La educación de nivel superior universitario fue y es factor esencial e importante en el desarrollo de capacidades, de conocimientos y su vinculación con las habilidades, de los profesionales, y de su desenvolvimiento en el nivel laboral, personal, familiar, y social, la que permitirá una mayor productividad en el campo socioeconómico y buen performance de la carrera profesional.

El Banco Mundial (2013, pág. 4), consideró *para su publicación en un acápite donde referenció que el nivel de* calidad *en el sistema* educativo es *vital e importante* para *elevar el nivel de las* capacidades y *consecuentemente acrecentar el conocimiento intelectual; enfatiza asimismo que* Las investigaciones *de nivel global sustentan las habilidades adquiridas y aprendidas* en las aulas constituyen las bases para alcanzar éxito futuro en el aspecto laboral, siendo el indicador para el crecimiento y desarrollo económico.

La formación académica tiende a impactar en la eficiencia y en los procesos de gestión así como en los resultados de gestión financiera en las organizaciones empresariales del sector privado e instituciones públicas, esencialmente cuando sobrevienen crisis en el ámbito nacional e internacional

El Banco Mundial (2013, pág. 6), agrega que: La educación superior es relevante permitiendo elevar el nivel del crecimiento y consecuentemente la productividad proveyendo de habilidades calificadas, además pudiendo ser aplicadas a las tendencias tecnologías actuales, propiciando asimismo a desarrollar nuevas tecnologías, ambas trascendentales en su crecimiento. La actual crisis económica y crisis financiera en el orbe ha generado la necesidad de cómo mejorar el sistema de productividad y la búsqueda de mecanismos para conseguir una mayor acometividad en la economía mundial.

Como se enfatizó anteriormente, la educación es vital para el mejoramiento y crecimiento económico de las organizaciones y consecuentemente para la sociedad, crecimiento que esté acompañado de adecuadas relaciones en el contexto social y ambiental, por lo tanto, se requiere que las actitudes humanas estén estrechamente vinculadas a los conocimientos, capacidades y habilidades respectivas

Yanes Guzmán (2013, pág. 16), *hace una importante mención* en su libro “Las TIC y la crisis de la educación”, *donde señala enfáticamente los* valores *relacionada al* ámbito *social y profesional* y *también* la parte interna del entorno:

La educación de buen nivel y calidad forma profesionales destacados, altamente calificados y de elevado nivel cultural, con formación sólida en ciencia y tecnología, con notable cualidades éticas y de constante producción en bien de la sociedad y del medio en que vive con una visión y respeto hacia las formas de vida. La educación de calidad se manifiesta en perfeccionar los estándares de vida de la población en general, el buen performance y personalidad individual, así como de sus aptitudes y del uso y practica del talento humano

De acuerdo a la Ley 30220, Ley Universitaria y en el marco procedimental para el licenciamiento de las universidades en nuestro país, evidentemente tienden a evaluar que las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) sean razonablemente favorables.

> Sundararajan (2017, pag. 11), experimentado docente en la Univerdidad de NuevaYork de la Escuela profesional de Negocios, *da* explicaciones referentes al trabajo que debe priorizar la universidad en el tema del perfil: sería prudente reevaluar los planes de estudios de la escuela secundaria intermedia y superior para la próxima generación. La ampliación de los niveles en las capacidades cognitivas de los equipos digitalizados, indican un importante avance, pero quizás los estudiantes necesitarían de un nivel menor en la parte educativa, así como en las carreras profesionales de ingeniería, matemáticas, tecnología y ciencias, siendo la creatividad e iniciativa empresarial lo que los impulse a convertirse en microemprendedores, por ende, en futuros y potenciales empresarios.

1.2.2. Demanda de competencias profesionales en el mercado laboral

El egresado ha sido enseñado y capacitado en el ámbito profesional para desarrollar funciones y responsabilidades propias de la carrera de acuerdo al diseño curricular de la universidad el mismo que enriquece notablemente su perfil la misma que pondrá en práctica frente a las exigencias y competencia del mercado laboral

El profesional al terminar su carrera universitaria mantiene una muy buena expectativa de insertarse en el ámbito laboral empresarial donde pondrá en práctica sus amplios conocimientos adquiridos en el transcurso de sus estudios académicos en la universidad.

Gómez Rojas (2015, Pág. 49.) hace mención en su articulado Las competencias profesionales, en la que enfatiza: al referirse a la competencia profesional, muestra el nivel del conocimiento utilizado, la que le permite mostrar también sus habilidades en el ejercicio de la profesión y en las diversas circunstancias que enfrentará en el campo laboral. Siendo relevante la definición. El fortalecimiento que abriga la presente definición está basado en la relación competencia y aplicación de conocimientos, así como de habilidades especiales en el campo del ejercicio profesional

Sigue siendo de importante prioridad por parte de los graduados la continua búsqueda de oportunidades laborales que le permite tener ingresos económicos y alcanzar un saludable nivel de vida sobre todo en el ámbito familiar la

El Banco Mundial (2013, pág. 9) en su edición "*Empleo";* hace una importante difusión donde manifiesta que la empleabilidad es un factor importante y que su incidencia esta principalmente en el nivel de vida del profesional; siendo el trabajo la fuente principal de ingresos económicos, evidenciándose con mayor impacto en países subdesarrollados con escasos factores de producción**.**

Las competencias fueron diseñadas para ser desempeñados en el interior de una organización empresarial, también conocido como la relación empleador -empleado; pero también se pueden notar cambios tecnológicos importantes haciendo que esta forma de relación sea cambiado a la relación empleador-proveedor, cuyas funciones sean desarrolladas por un proveedor que preste servicios específicos

Sundararajan (2017, pag. 7), docente experimentado de la Universidad de Nueva York en la Escuela de Negocios Stern, enfatiza el creciente impacto de las tendencias tecnológicas y su aplicación en las funciones durante el tiempo en el trabajo: La unión de las tendencias digitales potencia notablemente el sistema de trabajo tanto en el presente como también en el futuro, pero que al mismo tiempo reducción drásticamente la relación convencional empleador-empleado, siendo notorio que las nuevas innovaciones desplazan considerablemente la mano de obra tradicional de los trabajadores que inicialmente estuvieron a tiempo completo dentro de una organización hacia una multitud de emprendedores individuales y trabajadores por encargo (*on-demand*). El resultado es una economía basada cada vez más en una relación de corto plazo con trabajadores independientes antes que un vínculo laboral permanente

Nagwa Riad (2017, pag. 16), asistente del director del Departamento de Comunicaciones del Fondo Monetario Internacional – FMI, hace la siguiente sugerencia para el logro de cambios de competencias nuevas:

Manifiesta que, los responsables en la formulación de nuevas políticas deben estar integrado por personas con destacada capacidad y experiencia en la elaboración de programas con importantes cambios de normatividad en temas de educación-aprendizaje. Señaló asimismo en el caso del país asiático de Corea que incorporaron en su política interna una visión futurística a largo plazo como estrategia educativa hacia el año 2030, tiempo que le permitirá mejorar la inteligencia colectiva y utilizar simulaciones y tecnología móvil como herramientas de aprendizaje hasta mejorar los resultados de aprendizaje con información sobre las sinapsis cerebrales y la nutrición humana.

Es prioridad que las universidades evalúen las competencias que en el tiempo han conseguido formar y su utilidad para el buen desempeño del egresado. Es importante conceptualizar que la evaluación tiene como inicio la clasificación de las competencias, partiendo de los niveles generales y consecuentemente hasta las específicas, siempre guardando relación con el área funcional de trabajo, a citar como ejemplo, área financiera o jefatura de recursos humanos.

El Banco Mundial (2019, pág. 4) en su publicación La naturaleza cambiante del trabajo, realiza una exposición de las capacidades más solicitadas del mercado laboral: las habilidades cognitivas avanzadas, referidas la capacidad en resolución de problemas complicados; las habilidades socioconductuales, relacionado al trabajo en equipo, y la composición de capacidades que son componentes elementales en la adaptabilidad, referidos al

razonamiento y la autoeficacia. Evidentemente es importante contar con recursos humanos con conocimientos solidos para desarrollar buenas habilidades y consecuentemente alcanzar permanente aprendizaje.

.

1.3. Definición de términos básicos

a. Resolución de problemas. Para la resolución de un problema es necesario contar con conocimientos que fueron adquiridos en el proceso de estudio-aprendizaje y de su aplicación práctica en el campo o área correspondiente.

Siendo necesario el reconocimiento de los indicios que manifiestan la existencia de dificultades y de otros impedimentos que entorpecen el normal desarrollo de tareas encomendadas, causando dificultades en su ejecución, debiéndose implementar las mejores alternativas de solución ante las limitaciones presentadas, solución que será posible mediante la recolección de información suficiente para la resolución de los problemas detectados, siendo necesaria la implementación de buenas alternativas que ayuden en la solución de problemas presentados. Cada situación es una oportunidad para que las personas sean capaces de transformar y mejorar continuamente el entorno en forma activa y además aprender de ello.

b. Competencia de comunicación. También conocido como un medio de conexión entre personas para comunicar o transmitir un mensaje. Una comunicación se establece mediante una buena conexión entre las personas que conforman un grupo humano con la finalidad de intercambiar ideas con el grupo de trabajo, así como con los socios, clientes, amigos, etc. (Thompson, 2008).

Las comunicaciones, conocidos también como herramientas que son usados en un círculo humano con la finalidad de interpretar, de reproducir, y de cambiar el significado de las cosas. El Ser humano tiene la capacidad de interrelacionarse a través de la comunicación dentro de su ámbito cultural; constituyéndose la comunicación, en la base de la cultura, de la organización empresarial y entorno de vida. (Arrugo, 2001).

c. **Creatividad.** También Considerado como una señal importante en el ser humano, la creatividad guarda relación con los siguientes niveles como son: la personalidad, la mente, la motivación los procesos cognitivos que en esta se llevan a cabo las emociones y el mundo afectivo. Finalmente, todos tenemos la capacidad de ser creativos en mayor o en menor cuantía y lo más importante. (Esquivias Serrano, 2004).

La creatividad es el talento que permite relacionar la capacidad innovadora de pensamientos, esquemas y de conductas para generar o lograr situaciones diferentes que resulte ser de utilidad, agradable y que genere productividad. (Villatoro, 2013).

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema.

Las organizaciones empresariales necesitan de personas con niveles competitivos en el ámbito laboral para atención y satisfacción de las necesidades en los clientes y consecuentemente lograr elevar el grado de rentabilidad permitiendo la creación de valor para el socio o accionista.

Pedro Nicolaci de Costa (2019, pág. 46), notable analista del reconocido organismo financiero Fondo Monetario Internacional (FMI), precisa “la existencia de empresas que están descubriendo que su riqueza y futuro obedece a sus capacidades para captar trabajadores con conocimiento en tecnologías debidamente evaluados ya que, en los próximos años, a medida que los sistemas tecnológicos sigan avanzando a todos los sectores, se prevé que esa escasez se agudice”.

Las organizaciones públicas también requieren de profesionales con conocimientos para atender las necesidades requeridas por la población, como el financiamiento para proyectos de inversión pública y su ejecución de acuerdo a lo señalado en la normativa legal.

Conocer estos requerimientos, servirán a las instituciones de educación superior definir sus productos académicos.

Contexto internacional

A continuación, se comparan varios países de América Latina, en el aspecto de competitividad general.

Chile tiene un mediano grado de competitividad, se encuentra en el puesto 36, año 2015, superior a los otros países. Esta posición lo mantiene en el tiempo, ocupa similar posición en el 2019.

Perú se encuentra con bajo performance, al 2015, ocupó el puesto 65 y mantiene este puesto en el 2019. Esto expresa que las fallas en las

políticas públicas y en el accionar de sus directivos y funcionarios continúan.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de calificación sobre competencias específicas de los profesionales en negocios que demandan las empresas del Distrito de San Juan Bautista, 2024?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cómo califican las empresas la competencia específica de resolución de problemas en los profesionales en negocios, del Distrito de San Juan Bautista, 2024?

¿Cómo califican las empresas la competencia específica de comunicación en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024?

¿Cómo califican las empresas la competencia específica de creatividad en los profesionales en negocios, del Distrito de San Juan Bautista, 2024?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general

Estudiar el nivel de calificación de las competencias específicas en los profesionales en negocios que demanda las empresas, del Distrito de San Juan Bautista, 2024.

2.3.2. Objetivo específico

a. Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de resolución de problemas en los profesionales en negocios, del Distrito de San Juan Bautista, 2024.
b. Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de comunicación en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024.
c. Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de creatividad en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024.

2.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación:

Elaborar un trabajo o estudio relacionado a la investigación se afirma y es evidenciada por la importancia, relevancia, trascendencia y viabilidad en su ejecución.

Es prioritario tener conocimiento de las competencias de los profesionales en las diversas actividades económicas y el desarrollo de las capacidades empresariales, lo que conlleva al logro de los objetivos de la organización y de manera prioritaria la consecución de los resultados económicos.

El desarrollo de esta investigación permitirá a los propietarios de negocios del Distrito de San Juan Bautista, conocer sobre la idoneidad de los profesionales que brindan sus servicios y experiencia comprobada en diversas áreas de la actividad económica

2.5. Hipótesis.

2.5.1. Hipótesis general.

Se presenta un alto nivel de calificación de las competencias específicas de los profesionales en negocios que demandan las empresas, Distrito de San Juan Bautista, 2024.

2.5.2. Hipótesis específicas.

Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica resolución de problemas en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024.

Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica comunicación en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024.

Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica creatividad en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024..

2.6. Variable y operacionalización

2.6.1. Identificación de las variables y operacionalización.

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Índice	Indicador
Demanda de competencias profesionales	1. Resolución de problemas	1.1. Iniciativa mostrada en problemas de trabajo.
		1.2. Autonomía en sus acciones frente a problemas.
		1.3. Rapidez con que resuelve los problemas.
		1.4. Ámbito de sus decisiones rutinarias.
		1.5. Asertividad en la solución de problemas.
	2. Competencia de Comunicación	2.1. Fluidez en su comunicación.
		2.2. Comunicación interpersonal.
		2.3. Comunicación con los clientes.
		2.4. Redacción escrita.
		2.5. Uso de Tecnologías de Información y Comunicación.
	3. Creatividad.	3.1. Aporte de ideas.
		3.2. Aplicación de sus ideas.
		3.3. Actitud a recibir sugerencias.

Eelaboración: Los autores

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es tipo cuantitativa, y por la intensidad es transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento

3.1.2. Diseño de la investigación

Es de diseño es no experimental porque no se aplicó ningún programa de trabajo antes del estudio para lograr cambios en el comportamiento de los sujetos de estudio.

3.2. Población y muestra

3.1.3. Población

La población está constituida por 30 empresas de determinadas actividades en el Distrito de San Juan Bautista

3.1.4. Muestra

Para la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por juicio: se tomó la misma población de empresas de mayor movimiento comercial, observado físicamente en sus ventas en los momentos de visita. Estas empresas están concentradas en varias áreas del Distrito de San juan Bautista.

De las empresas seleccionadas, se aplicó la encuesta a las personas propietarios o trabajador con información del contexto total de la empresa

3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Técnica

La técnica de recolección de datos fue la encuesta expresada en un cuestionario.

3.3.2. Instrumento

El instrumento se presenta en anexo 2, y a continuación se hace una medición de su validez de su elaboración, mostrando concordancia entre indicadores, índices y las preguntas del cuestionario.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel, y para el análisis univariado se emplearon tablas de frecuencias simples y porcentajes

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. Resultado de los índices de las variables

Tabla 2

Iniciativa mostrada en problemas de trabajo

Contenido	No muestra iniciativa	En algunas oportunidades ha tenido iniciativa	En muchas oportunidades ha tenido iniciativa	Siempre tiene iniciativa	Total
P1: Presenta iniciativa cuando trata los problemas en el trabajo	3	13	12	2	30
	10.0%	43.3%	40.0%	6.7%	100.0 %

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador, Resolución de problemas, en la pregunta “Presenta iniciativa cuando trata los problemas en el trabajo”, aseveró que una mayoría importante de los evaluados (83.3%) tuvo la precepción que la persona presenta iniciativa de manera ocasional, evidenciándose un grupo representativo (43.3%) que solo consideró que lo realiza solamente en algunas oportunidades. El 40% manifiesta que ha tenido iniciativa en reiteradas ocasiones; también observándose un reducido 6.7% aseveró que siempre demuestra esta actitud o tiene iniciativa, notándose la ausencia de continuidad y constancia. También se puede notar que un 10% de los encuestados reveló una total ausencia de iniciativa. Los resultados obtenidos precisan que, existe un soporte de comportamiento proactivo, siendo necesario el fortalecimiento de la frecuencia y por consiguiente la consistencia con la que se confronta la resolución de problemas, propiciando una actitud sólida y transparente de iniciativa laboral.

Tabla 3

Autonomía en sus acciones frente a problemas

Contenido	Espera ordenes de sus directivos o jefes para accionar	En algunos casos resuelve ciertos problemas.	Actúa con cierta autonomía al resolver los problemas	Resuelve problemas sin consultar, pero luego informa.	Total
P2: Expresa autonomía en sus acciones al resolver problemas:	1	16	12	1	30
	3.3%	53.3%	40.0%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Resolución de problemas, en la pregunta “Expresa autonomía en sus acciones al resolver problemas”; las respuestas muestran que los encuestados poseen un nivel moderado de autonomía. El 53.3% encuestados manifiesta que “en algunos casos resuelve ciertos problemas” y el 40.0% declara que “actúa con cierta autonomía al resolver los problemas”; el 3.3% espera órdenes para accionar y otro 3.3% resuelve problemas sin consultar. En los resultados obtenidos en éste ítems se puede apreciar que existe capacidad para resolver los problemas, pero también es conveniente el fortalecimiento de las prácticas organizacionales y formativas que ayuden a promover mayor independencia para la adecuada toma de decisiones.

Tabla 4

Rapidez con que resuelve los problemas

Contenido	Actúa con mucha lentitud en la solución de problemas.	En algunos casos muestra rapidez en la solución de problemas.	Muchas veces actúa con rapidez en la solución de problemas.	Actúa siempre con rapidez en la solución de problemas.	Total
P3: Señale usted la rapidez con que resuelve los problemas:	1	15	13	1	30
	3.3%	50.0%	43.3%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Resolución de problemas, en la pregunta, “Señale usted la rapidez con que resuelve los problemas”; el 50.0% respondió “En algunos casos muestra rapidez”, 43.3% “Muchas veces actúa con rapidez”, 3.3% “Actúa con mucha lentitud” y 3.3% “Actúa siempre con rapidez”. Los resultados muestran que en su mayoría la muestra se ubica con respuestas intermedias, siendo que la percepción de rapidez en la resolución problemas es moderada a frecuente, con algunas excepciones de casos.

Tabla 5

Ámbito de sus decisiones rutinarias

Contenido	Solo trabaja sus funciones asignadas.	A veces sale de su rutina y decide en algunos aspectos.	Muchas veces sale de su rutina y decide algunos aspectos.	Siempre sale de su rutina y decide algunos aspectos.	Total
P4: Expresa usted las decisiones rutinarias que toma:	2	15	13	0	30
	6.7%	50.0%	43.3%	0.0%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Resolución de problemas, en la afirmación; “Expresa usted las decisiones rutinarias que toma”; un 50.0% respondió “A veces sale de su rutina y decide en algunos aspectos”, el 43.3% “Muchas

veces sale de su rutina y decide algunos aspectos", siendo el 6.7% que "Solo trabaja sus funciones asignadas" y 0.0% "Siempre sale de su rutina y decide algunos aspectos". Los resultados logrados, proponen que en la mayoría de los encuestados deciden al margen de la rutina siendo la frecuencia moderada a alta**.**

Tabla 6

Asertividad en la solución de problemas

Contenido	Nunca es asertivo al tratar los problemas.	Algunas veces es asertivo al tratar los problemas.	Muchas veces es asertivo al tratar los problemas.	Siempre muestra asertividad al tratar los problemas.	Total
P5: Señale usted la asertividad en sus acciones al tratar problemas:	0	11	17	2	30
	0.0%	36.7%	56.7%	6.7%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Resolución de problemas, en la afirmación; Señale usted la asertividad en sus acciones al tratar problemas, un elevado 56.7% respondió "Muchas veces es asertivo al tratar los problemas", 36.7% "Algunas veces es asertivo", el 6.7% "Siempre muestra asertividad"; 0.0% "Nunca es asertivo". En conclusión, el 63.4% de los encuestados, resalta un alto nivel de asertividad al tratar estos problemas; pero de acuerdo al tamaño muestral las estimaciones indican espacios amplios de confianza debiendo tratarse el caso relativamente con cuidado.

Tabla 7

Fluidez en su comunicación

Contenido	Tiene muchas dificultades en expresarse en el trabajo.	Tiene algunas dificultades en expresarse en el trabajo.	Es regular en su modo de expresarse en el trabajo.	Buena fluidez en sus expresiones en el trabajo.	Total
P6: Exprese usted el modo como se comunica:	0	15	14	1	30
	0.0%	50.0%	46.7%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Competencia de comunicación, en la afirmación; "Exprese usted el modo como se comunica", un 50.0% respondió "Tiene algunas dificultades en expresarse en el trabajo", 46.7% "Es regular en su modo de expresarse en el trabajo", un reducido 3.3% manifiesta tener "Buena fluidez en sus expresiones en el trabajo" el 0.0% "Tiene muchas dificultades en expresarse en el trabajo". Los resultados precisan que la percepción de la competencia comunicativa es de nivel **moderada**; evidenciándose en la muestra que los cálculos estimados denotan espacios de confianza ligeramente amplios.

Tabla 8

Comunicación interpersonal

Contenido	Genera muchos conflictos en sus compañeros cuando opina.	Es indiferente en su comunicación con sus compañeros de trabajo.	Varias veces expresa comunicación positiva.	Su comunicación es agradable para sus compañeros de trabajo.	Total
P7: Señale usted las características de su comunicación interpersonal:	0	11	17	2	30
	0.0%	36.7%	56.7%	6.7%	100.0 %

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Competencia de comunicación, en la afirmación; “Señale usted las características de su comunicación interpersonal”, 56.7% indicó “Varias veces expresa comunicación positiva”, el 36.7% “Es indiferente en su comunicación con sus compañeros de trabajo”, un reducido 6.7% “Su comunicación es agradable para sus compañeros”, finalmente el 0.0% “Genera muchos conflictos al opinar”. Los resultados denotan, el 63.4% de la muestra, reporta comunicación interpersonal en su conjunto positiva evidenciándose que los cálculos porcentuales muestran un notable grado de confianza.

Tabla 9

Comunicación con los clientes

Contenido	Tiene muchas dificultades para comunicarse con los clientes.	En algunas oportunidades tiene dificultades para comunicarse.	Muchas veces tiene buena comunicación con los clientes.	Es permanente su buena comunicación con los clientes.	Total
P8: Exprese usted su comunicación con los clientes:	0	12	16	2	30
	0.0%	40.0%	53.3%	6.7%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Competencia de comunicación, en la afirmación; “Exprese usted su comunicación con los clientes”, 53.3% manifestaron que **“**muchas veces” mantienen buena comunicación con los clientes, el 6.7% aseguró que su comunicación es permanente; un 40.0% consideró que en algunas oportunidades tiene dificultades para comunicarse. Indicando los resultados hacia una tendencia de comunicación adecuada pero no constante; lo que sugiere de acciones formativas mejorar el nivel de consistencia en el nivel de comunicación con los clientes.

Tabla 10

Redacción escrita

Contenido	Presenta muchos problemas en la redacción de sus informes.	En algunas oportunidades presentó problemas.	Casi siempre tiene buena redacción.	Tiene buena redacción en sus informes de trabajo.	Total
P9: Exprese usted su redacción escrita:	0	9	19	2	30
	0.0%	30.0%	63.3%	6.7%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Competencia de comunicación, en la afirmación; "Exprese usted su redacción escrita", un elevado 63.3% manifestó que "casi siempre" tiene buena redacción, un disminuido 6.7% que siempre la tiene y 30.0% indicó que en algunas oportunidades presentó problemas en la redacción. Lo que evidencia una adecuada tendencia de redacción*. Los resultados indican que la redacción es* considerada satisfactoria, frente a una mayoría *que* muestra una redacción adecuada, también es notorio que un 30% de encuestados presenta dificultades de forma ocasional; recomendándose la implementación de capacitaciones con el propósito de mejorar la presentación y redacción los informes documentarios.

Tabla 11

Uso de tecnologías de información y comunicación

Contenido	Nunca hace uso de la TIC's en su comunicación.	A veces hace uso de TIC's.	Casi siempre hace del uso de TIC's.	Siempre hace del uso de TIC's.	Total
P10: Señale usted acerca del uso de TIC's:	0	0	25	5	30
	0.0%	0.0%	83.3%	16.7%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Competencia de comunicación, en la afirmación; "Señale usted acerca del uso de TIC's": relacionado con el uso de

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), el 83.3% y el 16.7% manifestó que **siempre** usa la tecnología de información. Encuesta que donde no se registraron respuestas en los niveles "nunca" o "a veces", lo que indica claramente el uso generalizado de TIC's; cabe precisar que la proporción que las utiliza de manera ininterrumpida ("siempre") se reduce a 16.7%. El resultado indica una alta inserción de TIC's en la comunicación, recomendándose el fortalecimiento y consistencia de uso de TIC´s a través de protocolos, mediante el soporte técnico y con niveles de formación de manera dirigida.

Tabla 12

Aporte de ideas

Contenido	Nunca aporta ideas en las reuniones.	Raras veces aporta ideas en las reuniones	Muchas veces aporta ideas en las reuniones.	Permanentemente aporta ideas en las reuniones.	Total
P11: Señale su participación con aporte de ideas:	0	6	23	1	30
	0.0%	20.0%	76.7%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Creatividad, en la afirmación; "Señale su participación con aporte de ideas"; 76.7% manifestó que "muchas veces" aporta ideas en reuniones en reuniones, un 3.3% aporta ideas permanentemente**;** y el 20.0% de encuestados señalo que raras veces aporta ideas. Concluyendo que la mayoría participa de manera activa con propuestas durante las reuniones, notándose de todos modos que un 20% tiene participación esporádicamente, sugiriéndose adoptar acciones dirigidas a incrementar la participación en forma equitativa y de manera sostenida.

Tabla 13

Aplicación de sus ideas

Contenido	Nunca aplica sus ideas en el trabajo.	Algunas veces aplica sus ideas en el trabajo.	Aplica sus ideas en el trabajo.	Gusta aplicar sus ideas en el trabajo.	Total
P12: Exprese usted si aplica sus ideas:	0	3	26	1	30
	0.0%	10.0%	86.7%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Creatividad, en la afirmación; Exprese usted si aplica sus ideas, un elevado 86.7% manifestaron la aplicación de sus ideas en el trabajo, el 10.0% respondieron que 'algunas veces', y un 3.3% de respuestas indicaron que le gusta aplicar sus ideas en el trabajo; notándose la inexistiendo respuestas 'nunca'. Los resultados alcanzados nos dan a entender de una alta relevancia en la utilización de ideas realizado a los encuestados**.** Concluyendo**,** que mayoritariamente las personas materia de la encuesta aplican sus ideas en el trabajo**,** evidenciándose una buena argumentación para la tesis referente donde predomina la aplicación de ideas en el grupo poblacional estudiado.

Tabla 14

Actitud a recibir sugerencias

Contenido	Es reacio a recibir sugerencias de sus compañeros de trabajo.	Algunas veces recibe sugerencias de sus compañeros de trabajo	Muchas veces recibe sugerencias de sus compañeros de trabajo	Muestra buena disposición a recibir sugerencias de sus	Total
P13: Exprese usted su actitud a recibir sugerencias:	0	2	27	1	30
	0.0%	6.7%	90.0%	3.3%	100.0%

Elaboración: Los autores

El análisis del indicador Creatividad, en la afirmación; Exprese usted su actitud a recibir sugerencias, un elevado nivel de encuestados de 90.0% manifestaron “Muchas veces recibe sugerencias de sus compañeros de trabajo”, mientras que 6.7% indicaron “Algunas veces” y el 3.3% manifestó “Muestra buena disposición”. Los resultados alcanzados muestran una alta aceptación a las sugerencias entre el grupo de participantes, estos procesos de interacción son favorables para la generación de ideas en el contexto laboral.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

La presente investigación, consistió en evaluar el nivel de competencias de los profesionales en negocios que realizan labores en las empresas del distrito de San Juan Bautista, notándose que las competencias profesionales son un factor fundamental para lograr el desarrollo y el fortalecimiento del sector empresarial. Los resultados obtenidos, evidencian que los trabajadores con elevados estándares de conocimientos técnicos y de aptitudes gerenciales logran un mejor rendimiento en el desempeño laboral, permitiendo reflejar una mayor eficacia operativa en la toma de decisiones, buena calidad en el servicio brindado y capacidad de innovadora en los negocios del entorno local. La presente investigación contribuye con información importante para el ámbito empresarial, siendo de importancia invertir para el desarrollo del talento y capacidades humanas y mejorar su nivel de competencia. Es importante que los institutos y también universidades renueven sus planes curriculares, permitiendo la inclusión de competencias afines a las exigencias del ámbito empresarial contemporáneo.

En resumen, los resultados corroboran que las competencias profesionales no solo influyen en el desenvolvimiento personal, sino que integran también un elemento esencial en el crecimiento y desarrollo sostenible de las empresas en el Distrito de San Juan Bautista, debiéndose asimismo fortalecer la relación entre formación profesional y exigencias empresariales.

Inamine Takayama (2014), en su investigación, enfatiza que durante los estudios universitarios la institución debe propiciar el desarrollo y competencias del graduado, que permita su inserción en el mercado laboral

de su profesión, aumentando así sus potencialidades que le permita avanzar y consecuentemente ascender a niveles jerárquicos en la empresa donde se encuentra laborando e inclusive permitiéndole tener nuevas posibilidades laborales.

La presente discusión establece que el nivel de competencia profesional de los trabajadores en negocios incide sustancialmente en el nivel crecimiento, desarrollo, innovación y sostenibilidad de las organizaciones empresariales en el tiempo; requiriéndose el fortalecimiento de las competencias profesionales, así como incentivar la continua capacitación asegurando así un potencial humano altamente competitivo.

5.2. Conclusiones

1. Habiendo realizado el análisis permitió precisar que los profesionales en negocios del distrito de San Juan Bautista muestran un predominantemente nivel alto en asertividad al momento de la confrontación y resolución de problemas laborales. Un considerable 63.4% de los encuestados indicó ser asertivo “muchas veces” o “siempre” en sus acciones. *Evidenciando el* resultado una competencia de nivel profesional y socioemocional siendo esto favorable y relevante en el sector empresarial, El estudio así mismo evidencia que un notable porcentaje de 36.7% manifiesta ser asertivo solo “algunas veces”, siendo necesario el fortalecimiento en los profesionales *en los niveles de* competencias comunicativas y emocionales.

2. Con Respecto al indicador Competencia de comunicación, en *lo referente* al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC’s), evidencia un considerable nivel de aceptación permitiendo integrar estas herramientas para el buen desempeño profesional**.** Un notable porcentaje de 83.3% de los encuestados asegura en hacer uso de la TIC**’**s casi casi siempre**,** un 16.7% lo realiza de manera constante, notándose claramente que la comunicación a través de las tecnologías digitales ha alcanzado consolidarse en el ámbito laboral y organizacional. El resultado revela un avance importante *lo que* evidencia la moderna y actualizados procesos comunicativos, siendo evidente por parte de los profesionales en negocios el reconocimiento del valor y uso de las TIC’s en la buena y eficiente transmisión de información.

3. En lo referente al análisis del indicador Creatividad, relacionada con la actitud de los profesionales frente a la recepción de sugerencias, manifiesta un considerable y alto grado de apertura al trabajo colaborativo en el entorno empresarial. Un porcentaje considerable de

90.0% de encuestados señala aceptar sugerencias muchas veces, reflejándose una aceptable cultura laboral prevaleciendo la receptividad, la comunicación efectiva y el respeto mutuo, evidenciándose así mismo un menor porcentaje de 6.7%, indicaron solo recibir sugerencias de sus compañeros de trabajo algunas veces y mostrarse solícitos a hacerlo un 3.3%. Finalmente se puede notar que la mayoría sostiene una buena actitud, pero es necesario el fortalecimiento, la participación y la confianza entre el personal.

5.3. Recomendaciones

1. Es trascendente el fortalecimiento de las competencias comunicativas y emocionales de los profesionales en negocios a través programas de capacitación y desarrollo personal, orientados a consolidar la asertividad en la resolución de problemas laborales. Estas acciones contribuirán a mejorar la eficacia en la toma de decisiones, la convivencia organizacional y el desempeño profesional integral, potenciando así un entorno empresarial más colaborativo y productivo.

2. Se recomienda reforzar el manejo estratégico y continuo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) a través capacitaciones permanentes y con un buen nivel de soporte técnico especializado, con la finalidad de consolidar la competencia comunicativa digital de los profesionales. Esto permitirá optimizar los procesos de comunicación, modernizar la eficiencia de la organización, así como mantener la modernización tecnológica en el ámbito empresarial.

3. Se recomienda también dinamizar estrategias que fortalezcan la intervención activa y la confianza interpersonal entre los profesionales, a través de espacios del diálogo, trabajo en equipo y retroalimentación constructiva. Estas acciones contribuirán a consolidar una saludable cultura organizacional creativa, receptiva e innovadora, que potencialice la participación, cooperación y el desarrollo sostenido y continuo.

BIBLIOGRÁFIA

ARRUGO, M (2001). El fin de la comunicación interna. “A Trabajar” ANAYA AVILA, María del Pilar, & TORRES VELANDIA, Serafín Ángel.

(2017). Percepciones y necesidades sobre las TIC en el campo del periodismo. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 753-779. https://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.319

BANCO MUNDIAL. 2013. La calidad de la educación es relevante para las capacidades. Caribbean Knowledge Series. Washington DC.

BANCO MUNDIAL. 2012. Informe sobre el desarrollo mundial 2013. Panorama general: Empleo. Washington, DC: Banco Mundial. Licencia: Creative Commons Atribucion CC BY 3.0.

BANCO MUNDIAL. 2019. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo, cuadernillo del “Panorama general”, Banco Mundial, Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

BAUTISTA RAMÍREZ, José Israel, RINCÓN TORRES, Juan Camilo, & CAMARGO MAYORGA, David Andrés. (2013). Un análisis de los profesionales en economía de la Universidad Militar Nueva Granada: mercado laboral y competencias. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 21(1), 75-89. Retrieved March 22, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121- 68052013000100006&lng=en&tlng=es.

BUNK, Gerhard, 1994. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA.

Formación profesional 1/94. Revista europea. Formación profesional. CEDEFOP. Pág. 10.

BECERRA, Ana María y LA SERNA, Karlos. 2010, Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico – empresarial en la actualidad. Universidad del Pacifico – Centro de investigación. Pág. 16.

CELAYA-FIGUEROA, Roberto; LANDAZURI-AGUILERA, Yara; ÁLVAREZ-MEDINA, María Trinidad & ACEVES-LÓPEZ, Jesús Nereida (2009). Graduación de empresas: de la formación a la habilitación. Cuadernos de Contabilidad, 10 (27), 319-339

CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA (CONEAU). Estándares para la acreditación de la carrera profesional universitaria de negocios, 2012.

CRUZAT, Rodolfo. 2008, La resolución de problemas: Una metodología activa de aprendizaje. Pág. 2.

ESQUIVIAS SERRANO, María Teresa, 2004, Creatividad: Definiciones, Antecedentes y Aportaciones. Pág.16

FREIRE GARCÍA, Jaime RAMOS SUAREZ, Johanna Y SIERRA ARTEAGA, Gabriela. (2012), Estudio de la demanda de servicios profesionales de las empresas periodísticas privadas de la ciudad de Guayaquil.

GRANADOS MAGUIÑO, Mauro Amaru. 2013, Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima — Perú.

GÓMEZ ROJAS, JUAN PABLO. 2015. Las competencias profesionales.

Vol. 38. No. 1, enero-marzo 2015. Pág. 49.

INAMINE TAKAYAMA, Juan Haruo. 2014. Demandas por carreras profesionales y la oferta de puestos en el mercado laboral peruano, tiene como objetivo de estudio proponer la creación de nuevas facultades de carreras universitarias para la Universidad Peruana Simón Bolívar (USB). Lima — Perú.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI. 2014.

Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades. Pág. 25.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI. 2017.

Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígena

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI. 2018.

Estadísticas universitarias.

LIZCANO CARABALLO, Ana Isabel y SOTO BELTRAN, Walter. 2012.

Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena. Cartagena de Indias. Tesis.

NICOLACI DE COSTA, Pedro. 2019. La lucha por el talento tecnológico. En: Finanzas y Desarrollo. Marzo, 2019. Fondo Monetario Internacional.

RIAD, Nagwa. 2017. Educación para la vida, los mercados laborales están cambiando y los mileniales se deben preparar y adaptar. En: los mileniales y el futuro del trabajo, Finanzas

& Desarrollo, junio 2017, volumen 54, numero 2. Fondo Monetario Internacional.

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA – SINEACE. 2016.

Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria.

SUNEDU, 2015. Condiciones básicas de Calidad, Proceso de licenciamiento de universidades, Pág. 55

SUNDARARAJAN, Arun. 2017. El futuro del trabajo, la economía digital erosionará fuertemente la relación tradicional entre empleador y empleado. En: los mileniales y el futuro del trabajo, Finanzas & Desarrollo, junio 2017, volumen 54, numero 2. Fondo Monetario Internacional.

THOMPSON, Ivan. 2008. Artículo: "Definición de Comunicación".

UNIVERSIDAD DEL PACIFICO. 2019. Perfil egresado – carrera de administración. Disponible en: https://admision.up.edu.pe/carreras/administracion.

UNIVERSIDAD DE LIMA. 2019. Perfil profesional del egresado de la carrera de administración. Disponible en: http://www.ulima.edu.pe/pregrado/administracion.

UNIVERSIDAD ESAN. 2019. Perfil egresado – carrera de administración.
Disponible en: https://ue.edu.pe/carreras/administracion-finanzas

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ (2018). Perfil del egresado de la carrera de administración de negocios internacionales.

VILLATORO, Javier. 2013. Herramientas De Aprendizaje Y Productividad: Para Construir Las Competencias Básicas del crecimiento Integral.

WORLD ECONOMIC FORUM. 2014. The global competitiveness report 2014 – 2015. Disponible en: https://www.weforum.org/reports/the- global-competitiveness-report-2014-2015.

WORLD ECONOMIC FORUM. 2015. The global competitiveness report 2015 - 2016. Disponible en: https://www.weforum.org/reports/the- global-competitiveness-report-2015.

WORLD ECONOMIC FORUM. 2017. The global competitiveness report 2017 – 2018. Disponible en: https://www.weforum.org/reports/the- global-competitiveness-report-2017-2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. 2019. The global competitiveness report 2018. Disponible en: https://www.weforum.org/reports/the-global- competitiveness-report-2019

YANES GUZMAN, Jaime. 2013. Las TIC y las crisis de la educación, algunas claves para su comprensión. Biblioteca virtual educa. Pág. 16.

ANEXO Nº 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICES	INDICADORES
¿Cuál es el nivel de calificación sobre competencias específicas de los profesionales en negocios que demandan las empresas, Distrito de San Juan Bautista, 2024?	Estudiar el nivel de calificación de las competencias específicas en los profesionales en negocios que demanda las empresas. Distrito de San Juan Bautista, 2024	Se presenta un alto nivel de calificación de las competencias específicas de los profesionales en negocios que demandan las empresas, , Distrito de San Juan Bautista, 2024	Demanda de competencias profesionales	1. Resolución de problemas	1.1. Iniciativa mostrada en problemas de trabajo.
					1.2. Autonomía en sus acciones frente a problemas.
					1.3. Rapidez con que resuelve los problemas.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECIFICOS**	**HIPOTESIS ESPECIFICAS**			1.4. Ámbito de sus decisiones rutinarias.
					1.5. Asertividad en la solución de problemas.
¿Cómo califican las empresas la competencia específica de resolución de problemas en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024?	Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de resolución de problemas en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024	Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica resolución de problemas en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024		2. Comunicación	2.1. Fluidez en su comunicación.
					2.2. Comunicación interpersonal.
¿Cómo califican las empresas la competencia específica de comunicación en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024?	Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de comunicación en los profesionales en negocios, Distrito de San Juan Bautista, 2024	Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica comunicación en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024			2.3. Comunicación con los clientes.
					2.4. Redacción escrita.
					2.5. Uso de Tecnologías de Información y Comunicación.
¿Cómo califican las empresas la competencia específica de creatividad en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024?	Determinar la calificación de las empresas de la competencia específica de creatividad en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024	Se observa alta calificación de las empresas de la competencia específica creatividad en los profesionales en negocios, , Distrito de San Juan Bautista, 2024		3. Creatividad.	3.1. Aporte de ideas.
					3.2. Aplicación de ideas.
					3.3. Actitud a recibir sugerencias.

ANEXO Nº 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a empresas del Distrito de San Juan Bautista.

Instrucciones: La presente encuesta tiene como propósito recoger información sobre las competencias laborales de los profesionales en Negocios que son requeridas por las empresas del Distrito de San Juan Bautista; le agradeceré de manera especial, seleccionar la opción y marcar con una “X” en el paréntesis o recuadro respectivo, tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento es reservado:

I. Resolución de problemas.

Califique al profesional en negocios en las siguientes competencias.

1. Presenta iniciativa cuando trata los problemas en el trabajo:
   a. No muestra iniciativa. ☐ 1
   b. En algunas oportunidades ha tenido iniciativa. ☐ 2
   c. En muchas oportunidades ha tenido iniciativa. ☐ 3
   d. Siempre tiene iniciativa. ☐ 4

2. Expresa autonomía en sus acciones al resolver problemas:
   a. Espera ordenes de sus directivos o jefes para accionar. ☐ 1
   b. En algunos casos resuelve ciertos problemas. ☐ 2
   c. Actúa con cierta autonomía al resolver los problemas. ☐ 3
   d. Resuelve problemas sin consultar, pero luego informa. ☐ 4

3. Señale usted la rapidez con que resuelve los problemas:
   a. Actúa con mucha lentitud en la solución de problemas. ☐ 1
   b. En algunos casos muestra rapidez en la solución de problemas. ☐ 2
   c. Muchas veces actúa con rapidez en la solución de problemas. ☐ 3
   d. Actúa siempre con rapidez en la solución de problemas. ☐ 4

4. Exprese usted las decisiones rutinarias que toma:
   a. Solo trabaja sus funciones asignadas. ☐ 1
   b. A veces sale de su rutina y decide en algunos aspectos. ☐ 2
   c. Muchas veces sale de su rutina y decide algunos aspectos. ☐ 3
   d. Siempre sale de su rutina y decide algunos aspectos. ☐ 4

5. Señale usted la asertividad en sus acciones al tratar problemas:
   a. Nunca es asertivo al tratar los problemas. ☐ 1
   b. Algunas veces es asertivo al tratar los problemas. ☐ 2
   c. Muchas veces es asertivo al tratar los problemas. ☐ 3
   d. Siempre muestra asertividad al tratar los problemas. ☐ 4

II. Competencia de comunicación

Califique al profesional en negocios en las siguientes competencias.

6. Exprese usted el modo como se comunica:
   a. Tiene muchas dificultades en expresarse en el trabajo. ☐ 1
   b. Tiene algunas dificultades en expresarse en el trabajo. ☐ 2
   c. Es regular en su modo de expresarse en el trabajo. ☐ 3
   d. Buena fluidez en sus expresiones en el trabajo. ☐ 4

7. Señale usted las características de su comunicación interpersonal:
   a. Genera muchos conflictos en sus compañeros cuando opina. ☐ 1
   b. Es indiferente en su comunicación con sus compañeros de trabajo ☐ 2
   c. Varias veces expresa comunicación positiva. ☐ 3
   d. Su comunicación es agradable para sus compañeros de trabajo ☐ 4

8. Exprese usted su comunicación con los clientes:
   a. Tiene muchas dificultades para comunicarse con los clientes. ☐ 1
   b. En algunas oportunidades tiene dificultades para comunicarse. ☐ 2
   c. Muchas veces tiene buena comunicación con los clientes. ☐ 3
   d. Es permanente su buena comunicación con los clientes. ☐ 4

9. Exprese usted su redacción escrita:
   a. Presenta muchos problemas en la redacción de sus informes. ☐ 1
   b. En algunas oportunidades presentó problemas. ☐ 2
   c. Casi siempre tiene buena redacción. ☐ 3
   d. Tiene buena redacción en sus informes de trabajo. ☐ 4

10. Señale usted acerca del uso de TIC's:

a. Nunca hace uso de la TIC's en su comunicación ☐ 1
b. A veces hace uso de TIC's. ☐ 2
c. Casi siempre hace del uso de TIC's. ☐ 3
d. Siempre hace del uso de TIC's. ☐ 4

III. Creatividad

11. Señale su participación con aporte de ideas:

a. Nunca aporta ideas en las reuniones. ☐ 1
b. Raras veces aporta ideas en las reuniones. ☐ 2
c. Muchas veces aporta ideas en las reuniones. ☐ 3
d. Permanentemente aporta ideas en las reuniones. ☐ 4

12. Exprese usted si aplica sus ideas:

a. Nunca aplica sus ideas en el trabajo. ☐ 1
b. Algunas veces aplica sus ideas en el trabajo. ☐ 2
c. Aplica sus ideas en el trabajo. ☐ 3
d. Gusta aplicar sus ideas en el trabajo. ☐ 4

13. Exprese usted su actitud a recibir sugerencias:

a. Es reacio a recibir sugerencias de sus compañeros de trabajo ☐ 1
b. Algunas veces recibe sugerencias de sus compañeros de trabajo ☐ 2
c. Muchas veces recibe sugerencias de sus compañeros de trabajo. ☐ 3
d. Muestra buena disposición a recibir sugerencias de sus compañeros de trabajo. ☐ 4