

# Perfil profesional de la carrera de administración en una universidad peruana

## Professional profile of the career of administration at the Peruvian university

MERINO, Mirko<sup>1</sup>

### Resumen

Esta investigación propone nuevo perfil de la carrera de Administración en la universidad peruana sustentado en una estrategia metodológica, la formación por competencias, establecido por el Proyecto Tuning para Suramérica. Se aplicaron instrumentos de recopilación de información en estudiantes, egresados, académicos y grupos de interés para conocer la percepción sobre competencias genéricas y específicas lo cual permitió obtener un modelo de relaciones para gestionar y sistematizar el contenido curricular del profesional de Administración, obteniéndose así un perfil profesional compuesto por once competencias genéricas y diez específicas.

**Palabras clave:** perfil, competencias, profesional, perfil profesional

### Abstract

This research proposes a new profile of the Administration career at the Peruvian university based on a methodological strategy, training by competencies, established by the Tuning Project for South America. Instruments of information collection were applied in students, graduates, academics and interest groups to know the perception of generic and specific competences, which allowed obtaining a relationship model to manage and systematize the curriculum content of the Administration professional, thus obtaining a profile professional composed of eleven generic and ten specific competences

**Key words:** profile, skills, professional, professional profile

## 1. Introducción

En la actualidad la formación universitaria posee desafíos relevantes en la búsqueda de una educación profesional que contribuya a la realización de una sociedad más pertinente, respondiendo a las necesidades del sistema laboral y empresarial, para afrontar estos desafíos, la formación de un currículo profesional basado en competencias, cada vez más es necesario y urge su inmediata aplicación en todas las carreras universitarias.

Para ello es necesaria la gestión de ese proceso curricular desde el diseño del perfil profesional del plan de estudio. En Sudamérica concurren energías para adoptar un currículo por competencias, que en casi todas las escuelas las nombramos y utilizamos como parte esencial diseñados y construidos por los directivos, pero que a los docentes se les hacen muy difícil su aplicación, se podría decir que aún es pobre su aplicación en las universidades del Perú y del mundo; y todo currículo de estudio comienza con este insumo como parte de la

<sup>1</sup> Escuela Profesional de Administración. Doctor Universidad Señor de Sipán S.A.C. Pimentel. Perú. email: mmerino@crece.uss.edu.pe. mirko\_merino@yahoo.es. <http://orcid.org/0000-0002-8820-6382>.

planificación, diseño y construcción de los perfiles profesionales enfocadas en la formación y desarrollo de competencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje en este sector.

Desde la perspectiva de la globalización, los perfiles deberían reestructurarse cada cierto periodo de tiempo; bajo lineamientos que se podría decir que no están claros y dependerá de la ubicación laboral de los egresados de cada carrera profesional y el escenario laboral donde interactuaran. En esta casa de estudios con más de dos décadas de existencia y un número importante de graduados y titulados, de la carrera de administración, incorporados al cosmos laboral en casi todos los sectores productivos y económicos del país, han trascendido dos tipos de perfiles profesionales básicos. La finalidad de esta investigación es aprovechar ésta experiencia para profundizar de los aprendizajes en aula y determinar cuáles han sido utilizados y cuales utilizan como insumo para la generación y planificación del diseño de las características básicas del perfil del egresado en administración. Norder, Souza-Esquerdo y Borges (2017) aseguran que estas iniciativas para caracterizar el perfil de los graduados se están llevando a cabo con mayor regularidad y forma plena, con diversos propósitos y metodologías.

Es este orden de las cosas, se eligió utilizar la propuesta del Proyecto Tuning para Suramérica, fundamentado en competencias; este proyecto está financiado por la Comisión Europea dentro del marco del Programa Sócrates y Tempus a cargo de la Dirección de Educación y Cultura para las universidades de este continente y fue aplicado para las universidades en América Latina. Cabe resaltar que la Comisión Europea (2006) señala que no es un proyecto para unificar criterios en las curricula de europa o de sudamérica sino que busca puntos de referencias, convergencia y entendimiento mutuo entre las instituciones de educación superior para poder constituir métodos para el bosquejo, proceso, aplicación y evaluación de los programas académicos, para su validación a nivel mundial, aplicando el enfoque por competencias.

Cabe aquí preguntarse, ¿qué es competencia? Para la Universidad Autónoma Metropolitana (2016), la competencia se considera como:

“Es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores”.

En cambio, Tobón (2010) define de manera concreta a la competencia con la conformación de tres partes inseparables como son: saber ser, saber conocer y saber hacer.

En este contexto se puede señalar que nuestro perfil de administrador está desfasado e insuficiente para poder realizar las evaluaciones de los egresados. La Escuela de Administración poseía dos currículos de estudio; el primero denominado “A” que data del año 1999, el cual fue reemplazado por el actual currículo de estudios de la carrera profesional de Administración denominado “B”. Ambos contemplan perfiles profesionales desfasados; el “B” tiene cinco años de antigüedad, y no está adaptado a la realidad económica, social, política y empresarial que involucra la preparación de dichos profesionales aptos para el mercado laboral actual y globalizado. Además, el Congreso de la República del Perú (2014) en la nueva Ley Universitaria N° 30220 promulgada en el 2014 en su artículo 40° indica que el currículo debe actualizarse cada tres años y cuando la institución crea conveniente. Ante esta realidad, la carrera de Administración en todas las universidades peruanas no escapa a estas insuficiencias expuestas como situación problemática y que se formula en el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se podrá elaborar un perfil profesional de Administración? Para sustentar teóricamente la investigación, se define el objeto como el proceso de formación de competencias del profesional que egresa de

la carrera de administración. Planteándose como objetivo general: Elaborar un perfil profesional para la carrera de Administración fundamentada en la formación de competencias. El terreno de acción se puntualiza en la tarea de este proceso de formación de competencias.

“La competencia puede emplearse como principio organizador. En un currículo orientado por competencias, el perfil de un educando [egresado] al finalizar su educación escolar [universitaria] sirve para especificar los tipos de situaciones que los estudiantes tienen que ser capaces de resolver de forma eficaz al final de su educación. Dependiendo del tipo de formación, estos prototipos de situaciones se identifican bien como pertenecientes a la vida real, como relacionadas con el mundo del trabajo o dentro de la lógica interna de la disciplina en cuestión. (Oficina Internacional de Educación, 2016)”.

Por otra parte, también se considera la definición de la Oficina Internacional de Educación, sobre la construcción del perfil la cual nos da insumos necesarios para la investigación:

“En la fundamentación epistemológica y metodológica de este proceso se revela la necesidad de significar la sistematización curricular en la gestión de las competencias para diseñar el perfil profesional para lo que se requiere tener en cuenta las competencias y específicas de este profesional desde la formación en los estudios de pregrado” (Tobón, 2010).

En concordancia se planteó la siguiente proposición: si se elabora un perfil profesional fundamentada en la formación de competencias, entonces se podrá lograr la pertinencia práctica del egresado como profesional. Para ello es necesario los objetivos específicos de la investigación: fundamentar teóricamente el proceso de formación para diseñar el perfil profesional; diagnosticar e identificar las competencias genéricas y específicas que tendrá el perfil profesional que egresa de la carrera profesional de Administración y elaborar el perfil profesional.

En la búsqueda de información sobre este tema crucial en la formación de administradores, se revisó la propuesta de Hawes (2001) quien define dos tipologías: un perfil general y un perfil práctico; el primero se orienta con una proyección hacia la sociedad, donde va a desempeñarse; y el “perfil técnico” el cual está orientado a la operacionalización, es decir, la malla curricular, los contenidos y plan de estudios que deben seguir los estudiantes.

La justificación del presente trabajo de investigación busca diagnosticar, analizar y generar el análisis comparativo del perfil profesional de Administración. Por su valor teórico, con esta información encontrada se elaborará una nueva proposición del nuevo perfil profesional de la carrera, de acuerdo a las nuevas tendencias en el Perú y el mundo. Por su alcance procedimental, el presente estudio reconocerá el esclarecimiento de nuevas sapiencias que necesitaría el graduado. Como lo indica, Arias (2011) en su investigación basada en los criterios de un diseño de perfil profesional en el que se refiere a un enfoque por competencias laborales, aspectos importantes y que se consideran con las exigencias del sector productivo y comercial, resaltando que los egresados deben tener las capacidades que los funcionarios solicitan, considerándose un factor y requisito imprescindible para la formación de futuros profesionales que le impone la vida laboral empresarial. Cabe indicar que esta investigación permitió definir los parámetros o lineamientos del perfil profesional, el cual señala el cumplimiento de los requerimientos del sector empresarial desde la dirección de competencias. Lizcano & Soto (2012) hicieron un análisis del perfil profesional y laboral del egresado de Administración, un acercamiento para demostrar los métodos que se utilizaron, indagar sus prácticas y de esta manera mejorar los aprendizajes de los estudiantes, lo que son ubicados laboralmente tanto en empresas privadas como del Estado. En otros estudios revisados se revalidó que el profesional, alcanza rendir en diferentes espacios de una compañía. En paralelo se revisó el proyecto Tal 101 el cual fue explicado por Hawes & Corvalan (2005) refiriéndose a la cimentación de una mirada cotidiana de la educación del estudiante, así como la transcripción y revalidación del currículo de las

carreras profesionales para la elaboración de los perfiles profesionales de las diferentes carreras de pregrado, detectando las deficiencias y fortalezas del currículo de la carrera, a partir de lo cual pueden proponerse mejoras para la definición del plan de estudios, y en el que se reseña la importancia de que el profesional, tenga las competencias y habilidades necesarias para su formación profesional. Sin embargo, Ortiz (2014) hace alusión a la identidad de las competencias específicas más significativas y ejecutadas que ostentan los profesionales desde la mirada de los directivos y graduados, que favoreció a la confección del perfil; lo que posibilita contribuir a la efectividad de la aplicación de las competencias. Es decir, comprender cuál es el perfil de competencias adecuado para un administrador.

La Universidad Señor de Sipán S.A.C. (2015) definió que el perfil del profesional debe cumplir tres parámetros: en el área actitudinal, en el dominio de las capacidades, y en dominio conceptual.

Las competencias y capacidades de la actual carrera de Administración de la Universidad Señor de Sipán muestran términos desfasados en las ciencias administrativas y no adaptables a las tendencias del mercado laboral. Sin embargo, la Universidad del Pacífico (2015) aclara que el desempeño profesional que se espera del administrador que egresa de esta casa del saber se centra en toma de decisiones congruentes, a través de una evaluación de las condiciones externas e internas de las empresas, basado en las siguientes características, es decir, que debe reunir las siguientes competencias:

(-) Alto nivel de creatividad, nuevas ideas y deseos de asumir retos. (-) “Pasta de líder”, influir positivamente en los demás. (-) Orientado a la búsqueda de resultados. (-) Intuición y capacidad de adelantarse a los acontecimientos. (-) Facilidad para comunicarse con las personas, capacidad para transmitir confianza y poner orden. (-) Sólido sentido de la ética y respeto por el ser humano (Universidad del Pacífico, 2015)

Las competencias del perfil profesional se determinarán según los criterios de los académicos, los empleadores y los graduados. Además del establecimiento del conjunto de exigencias de cualificación, en la demarcación del perfil se atenderá a los criterios propios del puesto. Red Labora (2015), al precisar el perfil profesional, sienta las particularidades que debe tener el egresado en cualquier cargo; en nuestro caso para la persona que opte por la carrera profesional de administración. Habitualmente se debe distinguir los siguientes requerimientos:

Requerimientos básicos o fundamentales que son aquellas “condiciones indispensables sin las cuales será imposible un rendimiento “normal” en el puesto: por ejemplo, una capacitación básica para las tareas fruto de una formación y experiencia relacionada (en puesto similar) (Red Labora, 2015). Y los requerimientos adicionales o complementarios que son las características que, combinadas con los requisitos básicos, permitirían un “rendimiento superior”: por ejemplo, formación específica y experiencia en puesto idéntico. (Red Labora, 2015).

Este perfil tiene carácter de “declaración”, con orientación de la institución hacia la sociedad donde interactúa. (...) que la “profesión” pueda identificarse, precisar y diferenciar; es decir, por identificar, orientación hacia la posibilidad de establecer los límites que permitan las actividades sociales y procurar una designación; por precisar, incluir a un individuo como parte de la institución; y por diferenciar, la no pertenencia a la profesión. El concepto de que una profesión son cimentaciones históricas, sociales, instructivas para la colectividad. (...) El otro rasgo, es la “formación”, esta dimensión se le considera como la base para todos los demás componentes del perfil (Hawes, 2001).

La dimensión de los “haceres normales” está relacionado con “desempeños” que le exigen a un profesional en sus primeros años en la empresa.

La otra dimensión de “aspecto patriótico” tiene que ver con las habilidades y capacidades de un profesional para desplegar en la sociedad; lo convierte en un perfil con rasgo ciudadano.

Es decir, que el perfil profesional del administrador es un conjunto de competencias basadas en el desempeño que éste tendrá en su escenario laboral. Para la construcción de perfiles profesionales se debe fundamentar con bases teóricas, para poder confeccionar dichos documentos adecuados a la realidad y desarrollo económico de cada ciudad, departamento, región u país.

Hawes & Corvalan (2005) esclarecen que para la confección de perfiles profesionales se debe tener en cuenta las siguientes fuentes: principios organizacionales, académicos, asociaciones y mercado laboral.

Estos autores aclaran que para la confección en la formación de competencias para el diseño de un perfil profesional se debe tener en cuenta: filosofía institucional, los cuerpos académicos [docentes], las agrupaciones sociales [conocidos como colegios profesionales en Perú] y las demandas sociales [que vendría hacer los grupos de interés]. Además, se agrega que se debería tener en cuenta la opinión de los estudiantes y egresados de la escuela. Esta investigación realizó las indagaciones a estudiantes, académicos, egresados y empresarios para tener una visión más completa.

## 2. Metodología

La variable de la investigación es el perfil profesional que viene hacer la estructuración de la agrupación de competencias para la formación de un individuo para sumisión de las responsabilidades y deberes de una ocupación laboral. Cuando una persona participa en un proceso de reclutamiento y selección de un puesto que pueda transferir todo los conocimientos y experiencias conseguidas para el interés por el egresado y le ofrezcan la oportunidad de acceder a ese puesto laboral. En la elaboración de este trabajo de investigación se planteó el tipo de investigación descriptiva y cuantitativa, la primera permitirá la delineación de las competencias, genéricas y específicas, del perfil profesional de la carrera de Administración; y la segunda permite la medición (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) de las competencias más relevantes que deberá tener el perfil profesional de de la Universidad Señor de Sipán, de acuerdo a la normatividad vigente y en concordancia con las insuficiencias del mercado. Además, se basó en los diseños no experimentales transversales a través de la aplicación de los cuestionarios utilizados en el Proyecto Tuning América Latina, dirigido a los siguientes sujetos involucrados: estudiantes, egresados, bachilleres, titulados, académicos y grupos de interés. Realizándose cuatro muestras distintas de acuerdo a cada muestra, como se observa a continuación:

Determinación del número de muestras a tomar:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

n: tamaño de muestra

N: tamaño población

Z: nivel de confianza

Valor de "Z"

E: margen de error

P: Proporción de población que tiene característica de interés

Q: 1- P

Muestra para estudiantes

N: tamaño de la población: 687 sujetos.

Z: nivel de confianza: 95 %

Valor de "Z": 1.96

E: margen de error: 5%

P: Proporción de población que tiene característica de interés: 50%

Q: 1- P: 50%

$n$  estudiantes =  $246.62 = 250$  casos

#### Muestra para los académicos

N: 78 académicos

Z: nivel de confianza: 95 %

Valor de "Z": 1.96

E: margen de error: 5%

P: Proporción de población de académicos que tiene característica de interés: 70%

Q: 1- P: 30%

$n$  académicos =  $62.9735198 = 63$  casos

#### Muestra para los egresados, bachilleres y titulados

N: 1354 egresados de Administración

Z: nivel de confianza: 90 %

Valor de "Z": 1.65

E: margen de error: 10%

P: Proporción de población que tiene característica de interés: 70%

Q: 1- P: 30%

$n$  egresados =  $54.90 = 55$  casos

#### Muestra para grupos de interés:

La población de grupo de interés (ver tabla 1) es de 134 grupos de interés

**Tabla 1**  
Grupos de interés

Tipo de Entidad	Numero de Centro de Practicas Pre Profesionales (CPPP)
Instituciones públicas	29
Instituciones privadas	105
Total CPPP	134

N: 134 centros de prácticas pre profesionales EAP Administración

Z: nivel de confianza: 90 %

Valor de "Z": 1.65

E: margen de error: 10%

P: Proporción de población que tiene característica de interés: 70%

Q: 1- P: 30%

$n$  grupo de interés =  $40.28508333 = 40$

El Método Analítico, se adecua a nuestra investigación y como señala Bernal (2010) que manifiesta que el método analítico consiste en alterar un objeto de estudio apartando cada una de los fragmentos del todo para evaluarlas en manera particular. Además, en el presente trabajo de investigación se utilizará el Método Inductivo - Deductivo que manifiesta Bernal (2010) proceso de inferencias particulares y generales.

Para el procesamiento estadístico de datos se usará el software SPSS versión 20.0 y para poder mejorar la redacción y presentación de las figuras y tablas se trabajó con el programa Microsoft Excel.

### 3. Resultados

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de recopilación de información se resumen en las tablas 2 y 3.

**Tabla 2**  
Competencias genéricas más importante (CGMI)

COMPETENCIAS GENÉRICAS								
	ESTUDIANTES		EGRESADOS		ACADEMICOS		GRUPOS DE INTERES	
1era CGMI	Capacidad para tomar decisiones.	12.4%	Capacidad para tomar decisiones.	16.4%	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	17.5%	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	20%
2da CGMI	Capacidad de trabajo en equipo.	13.2%	Capacidad de trabajo en equipo.	14.5%	Habilidades interpersonales.	14.3%	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	20%
3era CGMI	Capacidad de motivar, y conducir hacia metas comunes.	10.0%	Capacidad de trabajo en equipo.	14.5%	Capacidad para tomar decisiones.	15.9%	Capacidad de trabajo en equipo.	25.0%
4ta CGMI	Compromiso con la preservación del medio ambiente.	9.2%	Capacidad para formular y gestionar proyectos.	10.9%	Capacidad creativa.	19.0%	Capacidad de trabajo en equipo.	27.5%
5ta CGMI	Capacidad para formular y gestionar proyectos.	14.0%	Compromiso ético.	20.0%	Capacidad para tomar decisiones. Capacidad de trabajo en equipo.	11.1%	Capacidad de motivar, y conducir hacia metas comunes.	17.5%

**Tabla 3**  
Competencias específicas más importantes (CEM)

COMPETENCIAS ESPECIFICAS								
	ESTUDIANTES		EGRESADOS		ACADEMICOS		GRUPOS DE INTERES	
1era CEM	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	12.0%	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	18.2%	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	31.7%	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	20%
2da CEM	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	10.8%	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	10.9%	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	11.1%	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	22.5%
3era CEM	Formular planes de marketing.	9.6%	Interpretar la información de contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	12.7%	Interpretar la información de contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	14.3%	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	20.0%
					Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	14.3%		
4ta CEM	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos	9.6%	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	13.0%	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	15.9%	Interpretar la información de contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	20.0%
5ta CEM	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	11.6%	Formular planes de marketing.	14.5%	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	23.8%	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	20.0%

La universidad peruana ha autorizado a todas las escuelas profesionales la confección de su currículum de estudio de acuerdo al enfoque por competencias direccionado de acuerdo al Proyecto Tuning para América Latina que define que el Perfil Profesional debe contener competencias genéricas y específicas, para la unificación de criterios a nivel mundial. Asimismo, teniendo en cuenta los resultados de la investigación realizada por Arias (2011), quien señala que la academia no les ofrece los instrumentos para la adquisición de las competencias principales y específicas que se requieren en el escenario laboral debiéndose obtener en éste, y que el sector empresarial necesita para su desenvolvimiento, es decir, la universidad brinda un cúmulo de competencias que el alumno debe asimilarlas interiormente.

Sobre las competencias generales (tabla 2): los estudiantes y los egresados, de la EAP de Administración consideran que la primera competencia genérica que debe contener el perfil profesional de Escuela Académico Profesional de Administración, con un 12.4% y 16.4% respectivamente, es la “capacidad para tomar decisiones”. Estos dos actores principales perciben que la toma de decisiones en base a información validada y pertinente a fin

de resolver los problemas de su entorno con sentido crítico, debería incluirse en todas las materias de la malla curricular, esta formación del profesional en su vida universitaria alcanza mayor responsabilidad en tanto es indispensable su evolución en la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades y competencias que le permitan el dominio completo de la situación actual de las empresas teniendo una visión más global en donde el estilo de liderazgo son diferentes. En cambio, para los docentes la primera competencia más importante es la “capacidad de abstracción, análisis y síntesis” con un 17.5%; y para los grupos interés la “capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica”, con un 20%, es la primera más importante.

La segunda competencia genérica más importante elegida por los estudiantes que debería contener el perfil profesional de la carrera de Administración, con un 13.2%, fue la “capacidad de trabajo en equipo” y en concordancia con la percepción de los egresados con un 14.5% que también eligieron esta competencia genérica. Este resultado indica que en la construcción de las experiencias curriculares debería establecerse actividades de trabajo en equipo en todas las asignaturas para la formación de esta competencia genérica solicitada. En contraste, los docentes eligieron en segundo lugar la competencia genérica: “habilidades interpersonales”, con un 14.3%, y los grupos de interés señalan que la segunda competencia genérica debería ser la “capacidad de aprender y actualizarse permanentemente”. El aprendizaje permanente es una necesidad, así como mejorar nuestras aptitudes, realizar actualización en la aplicación de tecnologías ligados a la gestión del cambio y la innovación, con el propósito de lograr la realización personal y el éxito en el mundo empresarial.

Los estudiantes de la carrera de Administración de la universidad peruana consideran que la tercera competencia genérica (tabla 2) más importante que debería tener el perfil profesional es la “capacidad de motivar, y conducir hacia metas comunes”, con un 10.0%; en cambio, los egresados perciben que es la “capacidad de trabajo en equipo”, con un 14.5%; sin embargo para los docentes, con un 15.9%, debería ser la “capacidad para tomar decisiones”; y los grupos de interés coinciden con los egresados que indican que es la “capacidad de trabajo en equipo” con un 25%. Estos profesionales definen que el trabajo en equipo es muy valorado en las empresas de hoy, y que es necesario que el colaborador contribuya con capital intelectual a la empresa y al desarrollo del equipo humano que conforman.

Los estudiantes encuestados consideran que la cuarta competencia genérica más importante es el “compromiso con la preservación del medio ambiente” con un 9.2%. Es muy importante esta percepción que tienen los estudiantes al cuidado del medio ambiente ya que podrá ser transmitido a través de proyectos de responsabilidad social en algunas asignaturas en esta nueva malla curricular. Los egresados, de Administración en un 10.9% consideran que la cuarta competencia genérica más importante es la “capacidad para formular y gestionar proyectos”, competencia que hay que destacar en el perfil del egresado a través de la aplicación de conocimientos para la ejecución de proyectos que permitan la solución de problemas vinculados a la promoción del desarrollo y progreso humano; y en la malla curricular se deberían considerar asignaturas como planes de negocios y formulación de proyectos, incluido en la currícula actual de la escuela, por la importancia de la gestión de proyectos como disciplina integradora de los procesos de planificación, captación, dinamización, y organización de todos los recursos de la empresa con el fin de alcanzar objetivos en común en el tiempo establecido y de manera organizada. Los académicos (tabla 2) perciben con un 19% que la cuarta competencia genérica más importante es la “capacidad creativa”. Esta competencia se adecuaría a la búsqueda de la innovación en los procesos de planificación, organización, dirección y control estructurados en las asignaturas. En cuanto a los grupos de interés, éstos perciben en cuarto lugar la competencia “capacidad de trabajo en equipo”, con un 27.5%.

La quinta competencia genérica (tabla 2) más importante que percibieron los estudiantes fue la: “capacidad para formular y gestionar proyectos” con un 14%, en cambio, los egresados, de la EAP de Administración en un 20% consideran que la quinta competencia genérica más importante es el “compromiso ético”. Este último resultado

indica que debe incluirse dentro del perfil del egresado el desarrollo de habilidades interpersonales basada en una escala de valores, que favorezcan la convivencia y respeto a la interculturalidad, a través de alguna asignatura sobre Ética y Deontología. Desde el punto de vista empresarial hablar de Ética de los negocios tendremos en cuenta esta frase "Una empresa será lo que es su gente... y su gente será lo que su jefe es". Hoy por hoy la ética se ha convertido en un componente esencial en todos los ámbitos de la sociedad y es necesaria para maximizar su efecto beneficioso sobre la misma. Además, los docentes consideran a la "capacidad para tomar decisiones" y la "capacidad de trabajo en equipo" con un 11.1% como la quinta competencia genérica más importante. Los grupos de interés, de la carrera de Administración en un 17.5% consideran que la quinta competencia genérica más importante es la "capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes", esto indica la necesidad de establecer un clima de confianza y participación en un ambiente adecuado que permita el logro teniendo en cuenta las expectativas de cada colaborador y las metas de la empresa. Los encuestados son conscientes de la necesidad en formar al futuro profesional en Administración de Empresas en valores éticos como la responsabilidad, la solidaridad y el respeto hacia los demás y fomentar algunas actitudes como el aprendizaje continuo y la pro actividad, igualmente consideran que se deben desarrollar más las capacidades para tomar decisiones y para resolver conflictos. El trabajo en equipo permitirá estimular la creatividad en la generación de ideas innovadoras, aumentará la motivación y disminuirá el estrés laboral causante de muchas enfermedades irreversibles, así mismo permitirá identificar fortalezas y debilidades, tomar decisiones acertadas, mejorar la tolerancia y el respeto.

Sobre las competencias específicas, de acuerdo a los expresado en la tabla 3, los estudiantes, los egresados y docentes de la carrera de Administración perciben que la primera competencia específica más importante es "desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo" con un 12%, 18.2% y 31.7% respectivamente. Analizando lo encontrado por Lizcano y Soto (2012) se encuentra parcial coincidencia, pues ellos corroboraron que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena, puede desempeñarse en distintas áreas de una organización, gracias a sus competencias y habilidades, resaltando que estos ocupan diversos cargos, los cuales les permite realizar diferentes funciones en las organizaciones a las que pertenecen, debido a la diversidad de las funciones desempeñadas por ellos, ya que pueden diseñar planes estratégicos, tácticos y operativos, siendo los primeros los más comunes. En cambio, los grupos de interés percibieron que la primera competencia específica es "identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones" con un 20%.

"Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones" es la segunda competencia específica más importante para los estudiantes y grupos de interés con un 10.8% y 22.5% respectivamente; en cambio los egresados señalan que la segunda competencia más importante es "usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones" con un 10.9%. Los docentes eligieron como segunda competencia específica a "ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización".

La tercera competencia específica más importante para los estudiantes fue: "formular planes de marketing" con un 9.6%, indicando que están interesados en la elaboración de productos y servicios, políticas de precios y estrategias comunicacionales hacia el consumidor. En cambio, los egresados y docentes indican que sería mejor "interpretar la información de contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales" con un 12.7% y 14.3% respectivamente. Además, los docentes eligen otra competencia específica que fue "tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa" con un 14.3%, en concordancia con los grupos de interés que perciben la misma competencia con un 20%.

Los estudiantes, de la carrera de Administración consideran que la cuarta competencia específica más importante que debería contener el perfil profesional de la carrera de Administración es "detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos" con un 9.6%; por su parte los egresados

perciben que debería ser “ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización” con un 13%; asimismo los docentes indican que la cuarta competencia específica es “identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones” con un 15.9%. Mientras que “interpretar la información completa y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales” señalan los grupos de interés, con un 20%, como cuarta competencia específica.

Los estudiantes y docentes perciben que la quinta competencia (tabla 3) específica más importante fue “utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión” con un 11.6% y 23.8% respectivamente; y “formular planes de marketing” fue indicado por los egresados con un 14.5%; en cambio los grupos de interés perciben que debería ser “desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo” con un 20%.

### **Propuesta del perfil profesional de Administración**

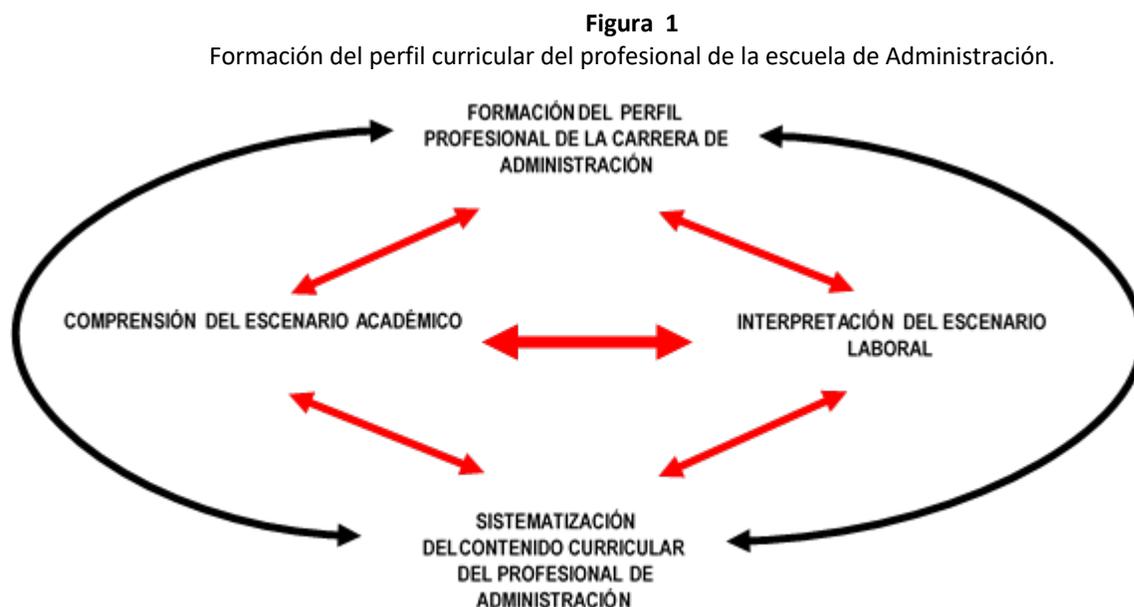
El perfil profesional de Administración fundamentada en la formación de competencias según el Proyecto Tuning América Latina, se basa en lo siguiente:

La caracterización epistemológica del proceso de formación para diseñar el perfil profesional, el análisis de los resultados del diagnóstico de la situación actual en la carrera de Administración y las particularidades de la gestión de este proceso desde la formación del pregrado, revelan la necesidad de realizar una construcción teórica de este proceso, utilizando la Teoría Holística de Fuentes (2009), que permite su comprensión e interpretación de los resultados de forma integrada. La modelación se realiza con la finalidad de establecer una relación dialéctica, entre la identificación de las competencias del estudiante con el contexto educacional y social para la formación de un profesional identificado con las necesidades del sector formativo y laboral-empresarial. El modelo desde lo epistemológico y metodológico, posibilita fundamentar la orientación intencional del diseño de un perfil profesional, sujeto en formación, a partir de las relaciones y acciones integradas que acontecen en la formación de este profesional que se desarrollan a través de una práctica didáctica interactiva entre el docente y el estudiante.

La propuesta del perfil profesional se estructura de acuerdo a la multiplicidad de los cambios en el mundo académico, laboral y empresarial que originará que los estudiantes y egresados de esta carrera pueden acercarse al escenario laboral; el objetivo de este trabajo de investigación es rejuvenecer, reestructurar y compatibilizar el programa académico de Administración de acuerdo a los parámetros internacionales y así enfrentarse a las nuevas preferencias, tendencias y proyecciones en el cambiante mundo empresarial de nuestro país y por otra parte, la importancia de trascender a las jurisdicciones de la atmósfera internacional de la educación superior universitaria, en el aprendizaje, brindando una formación que permita el reconocimiento de lo aprendido más allá de las fronteras institucionales, locales, nacionales y regionales y que aquellos graduados se inserten fácilmente a la oferta laboral.

Esta propuesta del perfil profesional, tuvo como base el Proyecto ALFA Tuning América Latina 2011-2014, el cual fue testeado y validado por los especialistas de este programa académico de América Latina; el cual trata de la indagación e investigación que todas las carreras profesionales o programas académicos de las universidades en esta región del planeta uniformicen aquellas competencias genéricas y específicas validadas para la estructuración del perfil profesional de la carrera de Administración que servirá como insumo en la busca de la actualización continua del currículo, plan de estudios, sílabos, contenidos y otras herramientas que nos ayudarán a la mejora de la oferta académica cercana a la realidad mundial; cuyos perfiles han sido estructurado de acuerdo a las competencias genéricas y específicas.

Para sustentar el modelo se parte de las relaciones necesarias para gestionar y sistematizar el contenido curricular del profesional de Administración, lo que se aprecia en la figura 1.



Fuente: elaboración propia

El diseño curricular basado en competencias se considera un procedimiento único compuesto para la mejora de la reflexión compleja y holístico del estudiante de administración, que se estructura en problemas relevantes en el que los valores están orientados a la mejora y transformación de la realidad social. El perfil está centrado en el aprendizaje significativo de los contenidos que desde el primer ciclo se integran para lograr alcanzar las habilidades y competencias pertinentes.

Se trata de un proceso ordenado a lo extenso de todo el transcurso de la formación, y que parte de los primeros ciclos académicos, encauzado a vigorizar en los estudiantes las competencias para alcanzar la capacidad de desarrollar corriente crítica de su proceso; donde sea capaz de problematizar y plantear la construcción de conocimiento, habilidades y valores; que le permita gestionar conocimiento desde el propio proceso formativo para su inserción posterior en la vida laboral. La propuesta (figura 2) se elaboró de acuerdo a los resultados obtenidos de los grupos de interés (estudiantes, académicos, egresados y sociedad empresarial). En ella se incluye la orientación contextualizada de las competencias del profesional de la escuela de Administración.

Este es un proceso que conlleva a una etapa superior de autodesarrollo educativo, donde se articulan las conexiones que admiten alcanzar y expresar los corrientes e innovaciones del proceso para la construcción del perfil basado en competencias para la extensión del horizonte empresarial del estudiante e implica la actualización de conocimientos y la comprensión de los valores profesionales, lo que posibilita la profundización de este proceso formativo.

El aporte teórico concibe dentro del proceso formativo dos relaciones esenciales: comprensión del escenario académico y la inserción del escenario laboral que tiene que darse para fortalecer la formación del perfil curricular del profesional para la posterior generalización práctica empresarial del profesional.



Fuente: elaboración propia

**Aporte práctico**

La estrategia metodológica se estructura teniendo en cuenta las indicaciones dadas que debe precisar acciones a corto, mediano y largo plazo para su cumplimiento.

Las acciones metodológicas didácticas son añadidura de las técnicas de enseñanza y constituyen instrumentales que permiten al profesor ubicar y administrar la actividad del universitario desde un currículo en competencias en sus contenidos, e incitando el pensamiento metódico y la autonomía cognitiva favorable para el aprendizaje en competencias, en el que el aprendizaje es ideado como un modo de estar al tanto, acertar, proceder y expresar cada acción profesional, donde se combina la creación, transmisión y gestión de conocimiento, en función de enseñar a deliberar y donde se experimenta a aprender.

La estrategia metodológica tiene como objetivo la orientación de las acciones metodológicas y didácticas que promueven la sistematización del contenido curricular del profesional de administración y que permiten a su vez, no solo la mejora cognitiva, sino también, de cualidades y principios, lo que conlleva a un perfeccionamiento total del estudiante de administración.

La formación en competencias supone un cambio de mentalidad desde el personal docente, como lo recalcan Espinoza, Rivas, Lema, Reyes, Calvas y Velázquez (2019) un nuevo diseño curricular debe evidenciar vías de capacitación a los docentes para poder trasladar dichos conocimientos en competencias y habilidades a los estudiantes. Exige ilustrarse de manera aplicada y cooperativa, con implicación a la oferta laboral. Agregan Bustamante, Azcárate y Sacaluga (2018) “...importancia de las dimensiones competenciales permitirá la caracterización del perfil de docente” que necesita el programa académico de Administración.

Además, la idea de crédito académico, sustentado en la energía y compromiso del estudiante; debería saltar de un currículo tradicional de contenidos a uno que se basa en la competencia por ciclos académicos. Por lo que el bosquejo y proceso del currículo por competencias involucra ser juicioso de la ocupación docente y supone una importante inversión hacia los resultados del aprendizaje, a partir de los hallazgos proporcionados por los estudiantes, y por ello se debe trabajar en competencias demandadas centradas en el proceso de aprendizaje

del estudiante. El profesor se convierte, así, en un facilitador de contextos de aprendizaje variados desde el contexto profesional hasta las prácticas empresariales. Para evaluar los resultados obtenidos en la aplicación de la estrategia metodológica propuesta, se deberá comenzar desde un análisis valorativo del desarrollo del proceso de formación del perfil profesional del estudiante de administración. Esto posibilitará corroborar los niveles de apropiación y sistematización que se alcanzaron durante el proceso formativo.

Por lo que, la evaluación será considerada como un proceso sistemático y continuo, por ciclos y años académicos que tiene en cuenta no solo el entorno universitario sino también la diversidad de contextos formativos, lo cual le permitirá que vaya retroalimentándose de forma sistemática para alcanzar niveles de especificidad y esencialidad que deben contribuir a la transformación del estudiante, desde la inserción de las competencias específicas y genéricas del currículo profesional.

En este sentido, en la medida en que se vayan aplicando todas las acciones contenidas en el aporte práctico, a corto, mediano y largo plazo como se ha proyectado se puede ir introduciendo las modificaciones dado el carácter flexible que tiene la estrategia metodológica.

El nuevo Perfil Profesional de la carrera de Administración

De acuerdo al análisis realizado se define el nuevo perfil profesional de la escuela profesional compuesto por once (11) competencias genéricas y diez (10) específicas, las que se indican a continuación:

#### **Competencias genéricas**

- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Capacidad de motivar, y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad creativa.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

#### **Competencias específicas**

- Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
- Formular planes de marketing.
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
- Utilizar tecnologías de información y comunicación en la gestión.
- Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Tomar decisiones de inversiones, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
- Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.

---

## 4. Conclusiones

A partir de la caracterización realizada, se definió el problema de esta investigación basado en las insuficiencias existentes en la formulación de las competencias específicas y genéricas del profesional de la carrera de Administración para lograr la pertinencia práctica de este egresado como futuro profesional.

Desde el estudio epistémico realizado se valoró y se consideró el proyecto de Tuning América Latina, el cual precisa en orden de prioridad, la necesidad de desarrollar a través del proceso de formación profesional el planeamiento estratégico, táctico y operativo; elaborar; evaluar y administrar proyecto empresarial en diferentes tipos de organizaciones; formular planes de marketing; detectar oportunidades para emprender nuevos productos y la competencia de utilizar tecnologías de la información, lo que implica limitaciones en la pertinencia formativa de este profesional, al no tener en cuenta en el proceso de enseñanza aprendizaje este tipo de competencias.

Se caracterizó el estado actual de la carrera de Administración, utilizando diversos métodos del nivel teórico, empírico y estadísticos para corroborar los instrumentos aplicados, también se consultó a empresarios, funcionarios y empleados de empresas públicas y privadas de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los estudiantes de la Escuela, corroborándose deficiencias desde el propio proceso formativo en la aplicación de las competencias tanto genéricas como específicas, en lo fundamental: capacidad para tomar decisiones; trabajo en equipo; para motivar y conducir metas; formular y gestionar proyectos, para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones, entre otras.

Para responder a estas necesidades de formación, se requiere de una construcción teórica y práctica para diseñar un perfil profesional de administración, desde donde se potencie la relación entre la formación del perfil curricular del profesional de la escuela de Administración para la posterior generalización práctica empresarial del profesional. En concordancia Martínez, Montoya y Montoya (2020) señalan que debe haber esa vinculación de la teoría con la practica como apertura y colofón del proceso del aprendizaje del estudiante.

De esta modelación deviene la necesidad de una lógica integradora entre la sistematización del contenido curricular del profesional de administración; la orientación contextualizada de las competencias genéricas y específicas y la generalización práctica empresarial del profesional de administración, desde donde emerge la estrategia metodológica como aporte práctico, dirigida a lograr una transformación progresiva en el proceso de formación, coherente con la necesidades empresariales, a través de acciones metodológicas diseñadas y evaluadas desde la perspectiva de los estudiantes; de los académicos y de los egresados. Es así que Maury, Marín, Ortiz, y Gravini (2018) recalcan que "... una educación para todos y a lo largo de toda la vida, para incorporar a los ciudadanos a una sociedad desarrollada, para producir en ella, y para disfrutar de ella"

---

## Recomendaciones

A los directores de los programas académicos de Administración: deberán contextualizar la malla curricular y competencias de la carrera profesional, así mismo adecuar el perfil profesional de los egresados a fin de que guarde sintonía con las demandas del mercado laboral actual.

A las autoridades académicas: deberán realizar una revisión curricular a fin de que este contenga las competencias especificadas en el perfil profesional del licenciado de administración, por lo menos cada tres años. Así también lo recalca Zabala (2013) una valoración constante de los perfiles de las carreras.

A los egresados: al momento de elegir su especialización profesional, considerar las exigencias del mercado laboral, lo que le permitirá un eficiente desempeño profesional.

El tener un perfil profesional de acorde al Proyecto Tuning América Latina permitirá las facilidades para la movilidad e intercambio de alumnos y académicos; la preparación de la multi - titulación entre los claustros académicos; capacidad para optar programas de acreditación internacional y la participación conjunta en proyectos de investigación entre diferentes universidades internacionales.

Pucuhuaranga, Hilario y Huamán (2019) y Meléndez, Caballero, Sarzosa y Álvarez (2019) aseveran la importancia de un modelo de evaluación al final de la carrera de los estudiantes, egresados y graduados para la observancia de las competencias alcanzadas.

---

## Referencias bibliográficas

- Arias, A. (2011). Tesis. Lineamientos para el Diseño de un perfil del Administrador de Empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales: Basado en un enfoque por competencias laborales. Manizales, Colombia.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearson Educación.
- Bustamante, M., Azcárate, P., y Sacaluga, C. (2018). Validación de cuestionario para caracterización del perfil docente (CAPED) de la Universidad Tecnológica ECOTEC. Revista Espacios, 39(15). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/18391518.html>
- Congreso de la República del Perú (2014). La nueva ley universitaria. Ley 30220 del 9 de julio 2014. Lima.: Congreso de la República del Perú.
- Espinoza, E., Rivas, H., Lema, R., Reyes, G., Calvas, M., y Velázquez, K. (2019). Formación de competencias comunicativas. Carrera de educación básica. UTMach. Ecuador. Revista Espacios, 40 (41). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n41/a19v40n41p21.pdf>
- Fuentes, H. C. (2009). Pedagogía y didáctica de la Educación Superior. Material del Centro de estudio de Educación Superior "Manuel F. Gran", Universidad de Oriente, Cuba.
- Hawes B., G., & Corvalan V., O. (2005). <http://www.utralca.cl>. Recuperado el 23 de enero de 2012, de [http://www.utralca.cl/mecesup2/html/proyecto\\_tal0101/pag1.htm](http://www.utralca.cl/mecesup2/html/proyecto_tal0101/pag1.htm)
- Hawes, G. (2001). <http://www.freewebs.com>. Recuperado el 03 de abril de 2012, de <http://www.freewebs.com/gustavohawes/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw - Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Lizcano, A., y Soto, W. (2012). Tesis de Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de administración de empresas de la universidad de Cartagena. Universidad de Cartagena, Colombia.
- Martínez, E., Montoya, E. y Montoya, J. (2020) La gestión del aprendizaje a partir de los problemas profesionales y las prácticas curriculares, en el marco del rediseño de las carreras. Caso Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador. Revista Espacios, 41(04). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n04/20410429.html>
- Maurly, S., Marín, J., Ortiz, M., y Gravini, M. (2018) Competencias genéricas en estudiantes de educación superior de una universidad privada de Barranquilla Colombiam desde la perspectiva del Proyecto Alfa Tuning América Latina y del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN). Revista Espacios, 39(15). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p01.pdf>

- Meléndez, I., Caballero, J., Sarzosa, F., y Álvarez, A. (2018). Dinámica del proceso de formación de competencias en enfermería. *Revista Espacios*, 40(8). Recuperado de <https://revistaespacios.com/a19v40n08/a19v40n08p11.pdf>
- Nordes, L., Souza-Esqueda, V., y Borges, J. (2017). Profile of graduates (Class 2006-2012) of the master course in Agroecology and Rural Development of Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). *Revista Espacios*, 38(05). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n05/17380521.html>
- Oficina Internacional de Educación. (23 de noviembre de 2016). OIE. Obtenido de <http://www.ibe.unesco.org/es/temas/enfoque-por-competencias>
- Ortiz, A. (2014). Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/986/1/85157.pdf>
- Pucuhuaranga, T., Hilario, N., y Huamán, L. (2019). Modelo de evaluación del perfil de egreso en estudiantes de educación – Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Espacios*, 40(39). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p27.pdf>
- Red Labora. (2015). Red Labora. Recuperado el 26 de febrero de 2012, de <http://www.redlabora.net>: <http://www.redlabora.net/descargar-Definicion-del-perfil-profesional-90.html>.
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Universidad del Pacifico. (2015). Universidad del Pacifico. Recuperado el 26 de febrero de 2012, de <http://www.up.edu.pe/admision/Paginas/JER/Detalle.aspx?IdElemento=73>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (23 de noviembre de 2016). <http://hadoc.azc.uam.mx/mensaje.htm>. Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm>
- Universidad Señor de Sipan S.A.C. (2015). Universidad Señor de Sipan. Recuperado el 26 de febrero de 2012, de [www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe): <http://www.uss.edu.pe/past/Perfiladm.aspx>
- Zabala, S. (2013). Perfil por competencias del profesional de la informática: una visión desde la perspectiva del mercado empleador venezolano. *Revista Espacios*, 34(6). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a13v34n06/13340607.html>