



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Práctica deportiva y la autopercepción de competencias
genéricas de los egresados de la Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura**

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Maria Fernanda Diaz Cerdán

**Asesor(es):
Dra. Elsa Mercedes Alama Salazar**

Piura, junio de 2022



A Dios y a mis padres, quienes siempre me apoyaron en todo momento como deportista y profesional.





Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar la autopercepción respecto al impacto de la práctica deportiva en el desarrollo de las competencias genéricas. La metodología es de tipo descriptiva y de campo. La investigación es transversal y no experimental. La información sobre competencias se recogió a través del cuestionario "Competest", validado por Álvarez, Asencio y García (2012), a egresados de la Facultad de CC.EE.EE de la Universidad de Piura de los años 2014 a 2018, sede Piura. Se obtuvo una muestra de 166 egresados que se agruparon en seleccionados (100%), aficionados (48%) y no deportistas (16%). Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados perciben un nivel medio/alto de algunas competencias genéricas, independientemente de su desempeño deportivo, esto podría deberse a la misma vida universitaria que caracteriza a Udep, promoviendo actividades no solo deportivas sino también académicas y culturales. Asimismo, las competencias compromiso y colaboración presentan un mayor porcentaje de incidencia, mientras que la competencia regulación emocional, tiene el menor. Por otra parte, los resultados muestran que los egresados seleccionados y aficionados tienen un trabajo acorde a su carrera y ocupan cargos directivos, esto no se puede atribuir netamente a la práctica deportiva sin embargo es una característica a considerar en futuras líneas de investigación.

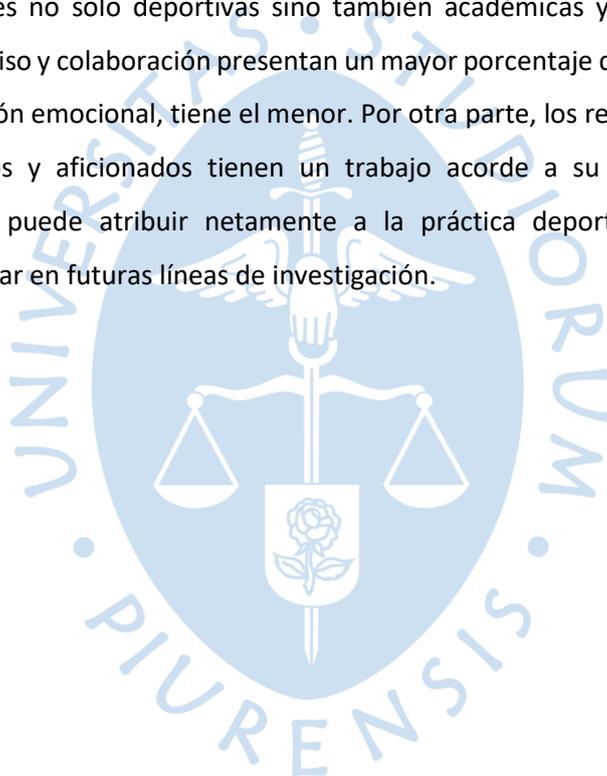




Tabla de contenido

Introducción.....	11
Capítulo 1 Fundamentación	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Objetivos de la investigación	15
1.2.1 Objetivo general.....	15
1.2.2 Objetivos específicos.....	15
1.3 Justificación.....	16
1.4 Limitaciones	17
Capítulo 2 Marco teórico	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	21
2.2.1 Competencias.....	21
2.2.2 Actividades extracurriculares en la universidad	26
2.2.3 El desarrollo de competencias a través del deporte.....	26
2.2.4 El área de vida universitaria en la Universidad de Piura.....	28
Capítulo 3 Metodología de investigación.....	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Diseño de la investigación.....	31
3.3 Población.....	31
3.3.1 Muestra	31
3.4 Instrumento	32
3.5 Técnica de análisis de datos.....	33
Capítulo 4 Análisis de resultados.....	35
4.1 Análisis factorial exploratorio de la clasificación de competencias.....	36
4.2 Análisis descriptivo de las competencias genéricas del grupo de egresados deportistas seleccionados	38
4.3 Análisis descriptivo de las competencias genéricas del grupo de egresados aficionados.....	46
4.4 Análisis descriptivo de competencias del grupo de egresados no deportistas	55
4.5 Análisis de chi cuadrado	64
Conclusiones	69
Recomendaciones	73
Lista de referencias	75
Apéndices	79
Apéndice A. Encuesta de auto percepción de competencias genéricas.....	81



Lista de tablas

Tabla 1	Algunas definiciones del término competencia.....	22
Tabla 2	Listado de competencias genéricas propuesto por Villa y Poblete	23
Tabla 3	Competencias emocionales	24
Tabla 4	Competencias laborales.....	25
Tabla 5	Personas encargadas de las áreas de Vida Universitaria Campus Piura en el año 2020	28
Tabla 6	Objetivo de cada actividad extracurricular de Vida Universitaria - Campus Piura	28
Tabla 7	Distribución de los grupos poblacionales de este estudio	31
Tabla 8	Tasa de respuesta de los grupos poblacionales de este estudio	32
Tabla 9	Alfa de Cronbach del cuestionario.....	33
Tabla 10	Selecciones UdeP	35
Tabla 11	Participación de seleccionados en las competencias	36
Tabla 12	Participación de egresados aficionados en las competencias internas.....	36
Tabla 13	Resultados estadísticos del conjunto de competencias emocionales.....	37
Tabla 14	Resultados estadísticos del conjunto de competencias gerenciales y laborales.....	38
Tabla 15	Factor conciencia emocional del grupo de egresados seleccionados	38
Tabla 16	Factor regulación emocional del grupo de egresados seleccionados	39
Tabla 17	Factor competencia social del grupo de egresados seleccionados	40
Tabla 18	Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados seleccionados.....	40
Tabla 19	Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados seleccionados.....	41
Tabla 20	Factor habilidad analítica del grupo de egresados seleccionados.....	42
Tabla 21	Factor iniciativa del grupo de egresados seleccionados.....	43
Tabla 22	Factor dinamismo del grupo de egresados seleccionados	43
Tabla 23	Factor colaboración del grupo de egresados seleccionados	44
Tabla 24	Factor modalidad de contacto del grupo de egresados seleccionados.....	44
Tabla 25	Factor compromiso del grupo de egresados seleccionados.....	45
Tabla 26	Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados seleccionados	46
Tabla 27	Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados seleccionados	46
Tabla 28	Factor conciencia emocional del grupo de egresados aficionados	47
Tabla 29	Factor regulación emocional del grupo de egresados aficionados	48
Tabla 30	Factor competencia social del grupo de egresados aficionados	49
Tabla 31	Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados aficionados.....	49

Tabla 32	Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados aficionados.....	50
Tabla 33	Factor habilidad analítica del grupo de egresados aficionados.....	51
Tabla 34	Factor iniciativa del grupo de egresados aficionados.....	52
Tabla 35	Factor dinamismo del grupo de egresados aficionados	52
Tabla 36	Factor colaboración del grupo de egresados aficionados	53
Tabla 37	Factor modalidad de contacto del grupo de egresados aficionados.....	53
Tabla 38	Factor compromiso del grupo de egresados aficionados.....	54
Tabla 39	Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados aficionados	54
Tabla 40	Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados aficionados	55
Tabla 41	Factor conciencia emocional del grupo de egresados no deportistas	56
Tabla 42	Factor regulación emocional del grupo de egresados no deportistas.....	57
Tabla 43	Factor competencia social del grupo de egresados no deportistas	58
Tabla 44	Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados no deportistas.....	58
Tabla 45	Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados no deportistas	59
Tabla 46	Factor habilidad analítica del grupo de egresados no deportistas.....	60
Tabla 47	Factor iniciativa del grupo de egresados no deportistas.....	60
Tabla 48	Factor dinamismo del grupo de egresados no deportistas	61
Tabla 49	Factor colaboración del grupo de egresados no deportistas	62
Tabla 50	Factor modalidad de contacto del grupo de egresados no deportistas.....	62
Tabla 51	Factor compromiso del grupo de egresados no deportistas	63
Tabla 52	Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados no deportistas	63
Tabla 53	Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados no deportistas.....	64
Tabla 54	Estadísticos del chi cuadrado de competencias emocionales	65
Tabla 55	Estadísticos de chi cuadrado de competencias gerenciales y laborales.....	66
Tabla 56	Factores que han influido en la adquisición de competencias que exige el trabajo	67
Tabla 57	Situación actual de los egresados	67
Tabla 58	Puestos directivos	68

Introducción

Los estudiantes universitarios en la actualidad, no sólo se preparan en las áreas de conocimiento propias de su carrera, si no que a la par, realizan otras actividades encaminadas a desarrollar habilidades de comunicación, sociales, entre otras. Es así, que buen número de ellos, llevan clases para aprender a tocar algún instrumento musical, aprenden oratoria, arte, y también se inscriben en talleres deportivos. La finalidad, además de obtener espacios de entretenimiento, es el desarrollo de otras competencias esenciales para ser competitivos en el ámbito laboral, y también esenciales para la vida misma.

Dentro de este contexto, las universidades buscan ofrecer una educación completa. Por eso, la enseñanza no se limita al salón de clases, sino que se extiende a talleres extracurriculares de formación complementaria. Esta idea no es nueva, si se toma en cuenta que, en la antigüedad clásica, existía el *trivium* y el *cuadrivium*. En los que estaba incluido, entre otros, la oratoria, y la música. Asimismo, en la antigua Grecia, la práctica deportiva era considerada como actividad seria, que les permitía a los jóvenes, desarrollar un conjunto de competencias, como: justicia, fortaleza, y otras virtudes, propias del ser humano. Era uno de los aspectos esenciales en la iniciación de la vida civilizada.

La literatura que vincula práctica deportiva y desarrollo de competencias genéricas es escasa, es por ello que esta investigación busca cubrir este vacío planteando la siguiente pregunta:

¿La práctica deportiva impacta en el desarrollo de competencias genéricas?

Concretamente, se busca contestar la pregunta analizando la población de egresados de la Facultad de CC.EE.EE. de la Universidad de Piura del 2014 al 2018. El trabajo consta de 4 capítulos, en el primero, denominado Fundamentación, se definen los objetivos, las hipótesis, así como la delimitación y la justificación del estudio. En el segundo, se exponen los antecedentes teóricos que respaldan la investigación. En el tercero, se explica la metodología utilizada y se muestra el instrumento para la recogida de datos. Por último, en el capítulo 4, se analizan e interpretan los datos recogidos, para finalmente ofrecer las conclusiones, recomendaciones, líneas de investigación futuras y limitaciones del estudio.



Capítulo 1

Fundamentación

1.1 Planteamiento del problema

El mercado laboral en los últimos años se ha vuelto más dinámico; la globalización, la apertura de mercados y la revolución tecnológica han impactado en el rediseño de las organizaciones, por lo tanto, hay una alta exigencia de competitividad en el entorno empresarial. Las empresas demandan empleados con un perfil profesional competente, requieren de un trabajador con conocimientos, habilidades, motivación, y valores, que pueda desempeñar su trabajo de forma eficiente (Gonzales Maura, 2006). Ahora bien, ¿qué significa ser competente?, significa ser capaz de realizar un trabajo de calidad, anticiparse a los problemas o resolverlos de manera eficiente. Se entiende entonces, que desarrollar competencias, es de vital importancia en el mundo actual.

El término competencias, según el Proyecto Tuning es una combinación de conocimientos, capacidades y habilidades que se desarrollan a través de procesos y conducen a la persona a ser competente para realizar múltiples acciones dentro de un contexto cambiante o específico. También señala que las competencias poseen dos clasificaciones: la primera, hace referencia a las competencias específicas: aquellos saberes cognitivos y técnicas, propios de cada carrera profesional; y la segunda, engloba las competencias genéricas, las cuales son necesarias para desenvolverse en cualquier campo laboral (Beneitine et. al, 2007).

Para Temple (2013), el desarrollo de competencias genéricas es muy valorado dentro del perfil profesional, sobre todo cuando los candidatos tienen estudios y experiencias profesionales parecidas; ya que aspectos menos tangibles marcarán la diferencia en la selección del postulante, como: la actitud, carisma, valores, hábitos y costumbres.

Dentro de este contexto, la educación superior debe hacer frente a los nuevos desafíos del siglo XXI, por ello, se promueve un modelo de educación basado en competencias. La formación profesional necesita un enfoque pluridimensional: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a estar, y aprender a ser (Delors, 1996).

Es así que, las últimas tendencias del entorno empresarial exigen la formación de profesionales no sólo en conocimientos técnicos si no en competencias genéricas. Las competencias específicas se toman en cuenta en los planes de estudio, malla curricular, y se establecen en los objetivos propios de cada profesión, mientras que las competencias genéricas al ser transversales tienen un aprendizaje más informal y no se limitan a un salón de clase, incluso estas son consideradas habilidades para la vida porque te permiten desarrollar un comportamiento adaptativo y positivo para lidiar eficazmente con las demandas y desafíos de la vida cotidiana (Crespí y García, 2021) (Reyes et. al, 2020)

El creciente interés por el desarrollo de este tipo de competencias ha llevado a las universidades a ofrecer una vida universitaria cada vez más activa, repleta de opciones

complementarias que ayuden a la adquisición y desarrollo de ellas. Estas actividades se presentan como extracurriculares; algunas de ellas son: el deporte, el arte, la cultura, las conferencias, el voluntariado, etc (Pozón, 2015). Involucrarse en ellas, trae como consecuencia la formación integral del estudiante, permite adquirir valores y competencias como: el trabajo en equipo, la organización, la disciplina, entre otros (Forero, 2009).

El deporte y la actividad física desarrollan en mayor o menor medida competencias como: iniciativa, persuasión, autocontrol, gestión del estrés, empatía, trabajo en equipo y liderazgo; las cuales son valoradas en el mercado laboral y por tanto es una fortaleza que presentan los deportistas para su desempeño en el mundo profesional (Álvarez, Asencio y García, 2012), (Gutiérrez, 2004) (Reyes et. al, 2020). Son pocas las universidades que fomentan la práctica de deporte o poseen programas deportivos con enfoque en competencias genéricas, por lo menos es el caso de Perú y Latinoamérica. En el Perú, la Universidad de Piura busca formar profesionales motores de cambio en la sociedad, una formación que no solo queda en las aulas, sino se extiende a lo largo de todo el campus, promoviendo la participación del estudiante en diferentes talleres deportivos, culturales y académicos.

La Universidad de Piura por iniciativa de los mismos alumnos y profesores desde sus inicios promociona y apoya las actividades extracurriculares. Las Olimpiadas Ramón Múgica (en honor a uno de los primeros profesores de la universidad y gran propulsor de los deportes) y la Copa Rector son eventos sociales que promueven la integración de la comunidad universitaria a través del deporte y el arte. Recién en el año 2013 se formalizan estas actividades y se da la creación del Área Vida Universitaria, la cual es respaldada por la Dirección de Estudios de la Universidad. Sirve como un complemento a la formación académica, y busca potenciar talentos y competencias a partir de los propios intereses de los estudiantes.

Vida Universitaria ofrece una variedad de programas, clubes y actividades útiles para la formación humana, cultural, artística y deportiva de sus alumnos. Su gestión es independiente en cada sede. Esta investigación se centrará en las diferentes actividades deportivas que se han realizado sólo en Campus Piura.

Actualmente, Vida Universitaria Campus Piura cuenta con 3 áreas: Deporte y bienestar, Arte y cultura y Voluntariado y sociedad. La oferta de actividades varía de acuerdo a cada semestre y a la propia iniciativa de los alumnos UDEP.

El Área de Deporte y Bienestar, busca promover la vida saludable y el deporte a través de la recreación y competencia. Se encarga de brindar facilidades a los alumnos para que realicen deporte, tanto a nivel competitivo como recreativo, algunas de las actividades son: talleres, programas, selecciones UDEP y competencias deportivas internas. Todas ellas tienen como objetivo principal promover el desarrollo de competencias, valores y actitudes a través de la práctica deportiva; pero las

dos últimas se diferencian por el perfil de estudiante que requieren y el nivel de competencia que demanda cada entrenamiento.

El deporte es un fenómeno social, capaz de impactar positivamente en los diferentes aspectos de la persona. Estas actividades no garantizan resultados positivos persé, para ello es necesario contar con infraestructura, personal administrativo y entrenadores competentes para ese trabajo, además en función del desarrollo y el enfoque de cada actividad deportiva, los resultados serán distintos.

Las selecciones UDEP reclutan estudiantes con talento deportivo y un perfil competitivo, porque son quienes representarán a la universidad en torneos organizados por la Federación Universitaria de Deporte del Perú, y otros torneos a nivel regional y nacional. Además, para que el alumno mantenga su puesto en la selección, debe cumplir con requisitos académicos y deportivos. En la investigación estos participantes se denominarán **seleccionados**. Por otra parte, las competencias deportivas internas fomentan la participación de toda la comunidad Udepina (alumnos y profesores de todas las Facultades y trabajadores de las distintas áreas), independientemente del nivel deportivo, las cuales se realizan dos veces al año, y son organizadas por la misma universidad. En la primera parte del año académico, se lleva a cabo la Copa Rector, y en la segunda mitad del año, las Olimpiadas Ramón Mújica. En esta investigación, estos participantes se considerarán **aficionados**. Por último, se incluirán los alumnos que no participan en ninguna de las actividades anteriores, a quienes se les llamará **no deportistas**.

Definido los grupos a estudiar, en el siguiente apartado se formula los objetivos de la investigación para verificar si la práctica deportiva puede llevar a la adquisición de competencias genéricas. Según los autores Álvarez, Asencio y García (2012) el enfoque evaluativo de competencias a menudo se da a través de autoinformes, por ello, diseñaron el cuestionario "Competest" desde la perspectiva de la autopercepción.

1.2 Objetivos de la investigación

A continuación, se detalla el objetivo general y los objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo general

Analizar la autopercepción del impacto de la práctica deportiva en el desarrollo de competencias genéricas en los egresados de la Facultad de CC.EE.EE. de la Universidad de Piura

1.2.2 Objetivos específicos

- Describir las competencias genéricas autopercebidas por los egresados deportistas seleccionados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Describir las competencias genéricas autopercebidas por los egresados deportistas aficionados de la Facultad de Ciencias Económicas y empresariales.

- Describir las competencias genéricas autopercibidas por los egresados no deportistas de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales.
- Determinar si existe relación entre la práctica deportiva y el desarrollo de competencias genéricas autopercibidas por los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales.

Para conseguir los 3 primeros objetivos se realizará un análisis estadístico descriptivo. Para el cuarto objetivo se realizará un análisis chi cuadrado para contrastar la siguiente hipótesis de investigación:

H0: No existe asociación entre la práctica deportiva y desarrollo de competencias genéricas

H1: Existe asociación entre la práctica deportiva y desarrollo de competencias genéricas.

La investigación pretende arrojar luz sobre la importancia de la práctica deportiva en el desarrollo de competencias genéricas, y de esta manera reforzar la labor del Área de Vida Universitaria de la Universidad de Piura, concretamente en el Área de Deporte y Bienestar. Por otra parte, al analizar el desarrollo de competencias genéricas autopercibidas también en los no deportistas, se busca conocer si el desarrollo de éstas se debe a otros factores como la práctica de actividades extracurriculares como teatro, danza, etc. Por último, se pretende cubrir un vacío en la literatura, pues si bien es cierto se han llevado a cabo algunas investigaciones, ninguna se ha realizado en el Perú, pudiendo ser de gran utilidad para directivos de universidades peruanas que quieran fomentar el desarrollo de competencias de sus alumnos a través del deporte u otras actividades extracurriculares.

1.3 Justificación

Este trabajo intenta aportar valor desde el punto de vista práctico, teórico, metodológico y social.

Desde el punto de vista práctico, gracias a los resultados de la investigación se podrá determinar si existe relación entre la autopercepción de determinadas competencias genéricas en egresados que participaron de manera competitiva, esporádica o quienes nunca se involucraron deportivamente durante la universidad.

Desde el punto de vista teórico, la investigación aportará evidencia de la relación entre adquisición de competencias genéricas y práctica deportiva, pues, aunque existen trabajos en esta línea, son aún muy pocos.

Desde el punto de vista metodológico, el trabajo permite poner en práctica el cuestionario Competest en la población de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura de Campus Piura.

Por último, desde el punto de vista social, este estudio reforzaría la importancia de la práctica deportiva. Lo que llevaría a que las Universidades implementen programas deportivos como

complemento de la formación de sus alumnos.

1.4 Limitaciones

El análisis de las competencias genéricas se limitó a la clasificación dada por los autores del cuestionario "*Competest*", el cual presenta dos tipos de competencias: competencias emocionales, y competencias gerenciales/ laborales (Álvarez, Asencio y García, 2012).

Los resultados no se pueden extrapolar porque se realizó un muestreo no probabilístico, y los datos se recogieron a través de un cuestionario voluntario y autoadministrado.

Se recogió información sólo del grupo de egresados de la Facultad de CC.EE.EE de la Universidad de Piura de Campus Piura, lo cual se debe considerar como una limitación porque los 3 grupos: deportistas, aficionados y no deportistas obtuvieron resultados similares, no se debió considerar al grupo de no deportista pues ha generado sesgo en los resultados.

El desarrollo de competencias genéricas se estudió a través de una autoevaluación, al no contar con la data y contactos respectivos no se pudo realizar una evaluación 360° para contrastar la percepción de los egresados encuestados con la de sus jefes, pares y subordinados.





Capítulo 2

Marco teórico

2.1 Antecedentes

Se ha consultado la investigación realizada por Álvarez, Asencio, y García (2012), titulada: “Deporte y competencias genéricas en la universidad: diseño y validación del *Competest*”, la cual tenía como objetivo principal diseñar, evaluar y estudiar características técnicas del instrumento, como su fiabilidad y validez. Su marco teórico está conformado por trabajos de Daniel Goleman (2007); Salovey y Mayer (1990); y Villa y Poblete (2007).

La investigación fue evaluativa, descriptiva y de campo. La validación del cuestionario se realizó en dos fases: la primera implicó el proceso de validación de preguntas a cargo de 21 expertos. La segunda, en el análisis estadístico de la versión sugerida por los mismos, para así determinar la fiabilidad, homogeneidad, capacidad discriminativa, validez e impacto de los ítems. La versión final del cuestionario contenía 2 secciones: la primera de 22 preguntas, recoge datos generales para identificar y clasificar; luego; la segunda de 61 ítems: 20 hacían referencia al grupo de competencias emocionales, y, los 40 siguientes comprendían un conjunto de competencias gerenciales y otras competencias laborales, el ítem restante trataba de una pregunta abierta. El estudio empírico del instrumento fue realizado a una muestra de 288 estudiantes universitarios, o ya egresados, quienes aceptaron participar de forma voluntaria.

El cuestionario ha demostrado ser fiable con un alfa de Cronbach de 0.958 en el análisis total de la prueba, y cuando se realizó el análisis estadístico según la clasificación de competencias genéricas, el alfa de Cronbach fue de 0.883 para las competencias emocionales, y, 0.945 para las competencias gerenciales y otras competencias laborales. El índice de homogeneidad supera el valor de 0.3 en todos los ítems. Los resultados muestran, que el *Competest* es una herramienta extraordinaria que permite evaluar el impacto en la autopercepción de determinadas competencias genéricas de la práctica deportiva.

Los autores manifiestan que este trabajo puede servir como antecedente para una investigación más amplia sobre la relación entre la práctica deportiva, en sus diferentes niveles y modalidades, y el desarrollo competencial autopercebido, aplicable tanto para perfiles profesionales como deportivos.

La siguiente investigación consultada fue la de Solanes, Núñez y Rodríguez (2008), la investigación tuvo como título “La elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios”, su objetivo fue el diseño de una herramienta para evaluar las competencias adquiridas y el grado potencial de inserción en el mercado laboral de los estudiantes

universitarios. Por lo tanto, los autores para la elaboración y clasificación de los ítems tomaron como referencia el listado de competencias genéricas del Proyecto Tuning.

El cuestionario inicial constaba de 52 preguntas que englobaban factores técnicos, elementos de gestión, trabajo en equipo, liderazgo, identificación corporativa, actitud, factores psicológicos, desempeño y resultados. Debido a la facilidad de acceso, esta encuesta se administró a 94 estudiantes del 4º año de la licenciatura de psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Se aplicó en las aulas a cargo de las clases teóricas y fue entregada en dos ocasiones: la primera en diciembre del 2003, y la segunda, en abril del 2004. El análisis de los ítems del cuestionario se realizó a través del programa SPSS, donde se ejecutó la discriminación de ítems, fiabilidad, validez de constructo, este último se dio mediante un análisis factorial de componentes principales con rotación Varimax.

Se obtuvo una herramienta de 45 ítems con un alfa de Cronbach de 0.92 y una consistencia interna alta. Por último, el análisis factorial del constructo arrojó 6 factores que explicaban el 52.51% de la varianza total.

Los 6 factores hallados en este trabajo fueron agrupados de acuerdo a la clasificación del Proyecto Tuning. Las competencias instrumentales estaban conformadas por desempeño de trabajo y habilidades de gestión; las competencias sistemáticas, por liderazgo, motivación para el trabajo y capacidad de aprendizaje, por último, las competencias interpersonales, por relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

En conclusión, se obtuvo un cuestionario validado y fiable que evalúa 6 competencias genéricas. Es un instrumento que puede aplicarse en diferentes grupos sociales, como: instituciones educativas, empresas u organizaciones contratantes de profesionales.

Continuando con la sección de antecedentes, se halló la investigación elaborada por Arruza et al (2005), titulada: "Desarrollo y validación de una versión preliminar de la escala de competencia emocional en el deporte (ECE-D)", el cual tenía como finalidad desarrollar un instrumento para evaluar las competencias emocionales de los deportistas. Los autores se encargaron de validar y clasificar la escala de competencias del cuestionario, para ello, se basaron en el modelo original de Salovey y Mayer (1997).

La muestra estaba compuesta por 367 deportistas quienes fueron categorizados de acuerdo a su nivel de competencia: local, autonómico, nacional e internacional. La toma de datos de los participantes se dio mediante autoinforme entre los meses de marzo y diciembre del 2002.

La versión inicial del instrumento contaba con 26 preguntas, y de acuerdo al marco teórico las habían agrupado en 4 factores: control emocional, reconocimiento emocional, utilización emocional y empatía.

Después del análisis estadístico, se comprobó que la estructural factorial coincidía con las 4

dimensiones descritas anteriormente. Esta clasificación explicaba un 46.54% de la varianza total. Respecto a la estructura interna del cuestionario, se demostró que los ítems que constituían cada factor fueron claros. Se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.71, lo cual indica una consistencia interna alta. La subescala de factores oscilaba entre 0.62 para la más consistente, y 0.52 para la menos consistente.

Una vez revisada la bibliografía, se consideró el cuestionario Competest completo y aplicable para esta investigación, pues la herramienta resulta útil para aplicar a perfiles tanto profesionales como deportivos, de diferentes niveles y modalidades. Además, presenta buenos indicadores de fiabilidad y validez de contenido, ya que los ítems del instrumento fueron revisados con anterioridad por 21 expertos, y cada ítem fue calificado por su claridad, especificidad y su significatividad.

2.2 Bases teóricas de la investigación

El interés por el estudio de las competencias cobró fuerza a inicios del siglo XX, y dentro de este marco se especifican las competencias deportivas, objeto de este estudio, aplicado en la Universidad de Piura.

2.2.1 Competencias

El modelo educativo varía de acuerdo a las necesidades y al contexto social. El actual paradigma de la educación es un método de enseñanza-aprendizaje basado en competencias.

Bajo este contexto, se sitúan los aportes del Proceso de Bolonia que es una declaración conjunta firmada en 1999 con el objetivo de adaptar la educación superior a las demandas sociales y facilitar el intercambio de títulos. Este proceso trajo consigo la creación del Espacio Europeo de Educación Superior. En la misma línea, el proyecto Tuning incluye 4 aspectos: clasificación de las competencias; enfoques de enseñanzas, aprendizaje y evaluación; créditos académicos; y calidad de los programas. Fue un proyecto internacional que surge como marco reflexivo de la educación superior, implicó un gran reto para las instituciones. Primero se desarrolló en Europa, y luego, con la finalidad de lograr la convergencia y participación de las instituciones universitarias en el desarrollo de calidad, efectividad y transparencia, se llevó a cabo también en América latina (Beneitine et. al, 2007).

El marco de referencia de la clasificación de competencias del proyecto Tuning guarda relación con la categorización de saberes establecida por la UNESCO en el informe: "La educación encierra un tesoro". Para la UNESCO, el término competencias abarca 4 pilares: el saber "conocer", saber "hacer", saber "estar" y saber "ser" (Delors, 1996).

El término competencia no presenta un concepto unívoco, y aunque no sea parte de la investigación analizar un estado del arte, se ve conveniente analizar algunas definiciones (ver

Tabla 1).

Las definiciones van en la línea de conocimientos, capacidades y destrezas observables, que se

adquieren a través de la experiencia. Ser competente significa dominar saberes cognitivos, conductuales y sociales.

Tabla 1

Algunas definiciones del término competencia

Bunk (1994)	Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión de forma autónoma y flexible.
Le Boterf (1994, 2000)	Es la capacidad de saber actuar en una situación profesional.
Lévy-Lebyer (1997)	Son aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos observables en la realidad cotidiana.
Tejada (1999)	Conjunto de conocimientos, procedimientos y aptitudes ganadas a través de la experiencia.
Valverde (2001)	Capacidad de movilizar conocimientos, habilidades y destrezas para poder desarrollar con éxito una actividad de trabajo.
Echevarría (2005)	Es saber utilizar correctamente los conocimientos y cualidades adquiridas para hacer frente a cualquier situación.
Proyecto Tuning (2007)	Es una combinación de conocimientos, comprensión, capacidades y habilidades.
Villa y Poblete (2007)	Es la integración de conocimientos, normas, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Esto garantiza un adecuado desempeño en sus actividades

Nota. Elaboración propia a partir de Bisquerra y Pérez (2007), Beneitine et. al (2007) y Villa y Poblete (2007).

2.2.1.1 Clasificación de competencias. Se han elaborado numerosas clasificaciones, por ello se realizó una revisión bibliográfica. Bunk (1994), Proyecto Tuning y Villa y Poblete (2007) son algunos trabajos que se usaron como referencia.

Finalmente, se escogió la clasificación trabajada por Villa y Poblete (2007), por ofrecer una subdivisión detallada de las competencias genéricas.

En primer lugar, los autores las clasifican en dos grandes bloques:

Competencias específicas: Conocimientos relacionados directamente con las tareas de un puesto de trabajo, poco transferibles, y suelen adquirirse en la formación universitaria y la especialización.

Competencias genéricas: Conocimientos, actitudes y destrezas que permiten el desenvolvimiento exitoso de una persona a nivel profesional y personal. El listado de competencias genéricas cuenta con 3 categorías, tal como se muestra en la Tabla 2.

Las instrumentales: son competencias de análisis y síntesis que permiten organizar la información.

Las interpersonales: son competencias que facilitan las interacciones sociales y de

cooperación.

Las sistemáticas: Son competencias que permiten una mejor comprensión del contexto o problema, e integran las dos anteriores.

Tabla 2

Listado de competencias genéricas propuesto por Villa y Poblete

Instrumentales	<p>Cognitivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento analítico, sistemático, crítico, reflexivo, analógico, práctico, creativo, deliberado <p>Metodológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del tiempo, - Resolución de problemas - Toma de decisiones - Orientación al aprendizaje - Planificación <p>Tecnológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de las TIC - Utilización de base de datos <p>Lingüísticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación verbal - Comunicación escrita - Manejo de idioma extranjero
Interpersonales	<p>Individuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Automotivación - Diversidad e interculturalidad - Resistencia y adaptación al entorno - Sentido ético <p>Sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interpersonal - Trabajo en equipo - Tratamiento de conflictos y negociación
Sistemáticas	<p>Organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión por objetivos - Gestión por proyectos - Orientación a la calidad <p>Capacidad emprendedora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Espíritu emprendedor - Innovación <p>Liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al logro - Liderazgo

Nota. Extraído de Villa Sánchez y Poblete Ruiz (2007).

Una vez revisada la bibliografía sobre concepto y clasificación de las competencias, se desarrolla a continuación con mayor detalle el cuestionario Competest, el cual se utilizó para recoger la data de la presente investigación. Competest clasifica las competencias en dos grandes grupos. Las

competencias emocionales conforman el primer grupo, y las **competencias gerenciales** y otras competencias laborales, el segundo (Álvarez, Asencio y García 2012).

Las competencias emocionales: son un “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” Bisquerra (2003, pág. 22). En la misma línea, se relaciona competencia emocional con la autoeficacia de emociones. Consiste en conocerlas, regularlas, y saber expresarlas (Sarni 2000, como se citó en Bisquerra y Pérez, 2007).

En la siguiente tabla se observa lo que incluye las competencias emocionales.

Tabla 3

Competencias emocionales

	Definición
Conciencia emocional	Capacidad de reconocer y comprender las emociones y sentimientos de uno mismo. Además, significa tener en cuenta la perspectiva emocional de los demás para poder implicarse de manera empática.
Regulación emocional	Esta competencia guarda relación entre la emoción, cognición y el comportamiento. Es la capacidad de autogestionar las emociones de forma apropiada. Implica afrontar emociones negativas y saber generar las positivas con el objetivo de mejorar la intensidad y duración de los estados emocionales. Es necesario comprender que el estado emocional interno, no necesariamente debe mostrarse tal cual y como es de forma externa.
Autonomía emocional	Capacidad de poder autogestionarse. Implica tener una imagen positiva de uno mismo y de la vida. Afrontar con optimismo y motivación los retos diarios. Ser responsables de las consecuencias de sus decisiones.
Competencia social	Capacidad de comunicar efectivamente, de manera verbal como no verbal. Expresar las opiniones, sugerencias y sentimientos de uno mismo de forma adecuada, y así, mantener una relación de respeto y asertividad con los demás.
Competencia para la vida y bienestar	Capacidad para adoptar comportamientos apropiados para afrontar con éxito el día a día. Identificar problemas y la necesidad de apoyo, para acceder a los recursos apropiados y dar soluciones acertadas, para así, generar experiencias óptimas en la vida profesional, personal y social.

Nota. Elaboración propia a partir de Bisquerra y Pérez (2007).

Por otro lado, las competencias gerenciales y otras laborales son un conjunto de competencias relacionadas con la puesta en marcha de los saberes teóricos y prácticos en el ámbito profesional. Para

la clasificación de estas competencias se ha tomado como referencia las genéricas, directivas y laborales que se requieran en cualquier puesto de trabajo. Ver Tabla 4

Tabla 4

Competencias laborales

Habilidad analítica	Capacidad para analizar, identificar problemas, reconocer y presentar información significativa cuantitativa y cualitativa.
Iniciativa	Capacidad de anticipar situaciones a futuro. Realizar planes de contingencia con ideas innovadoras. Proponer mejoras sin esperar que se presente un problema.
Liderazgo	Capacidad para dirigir un grupo de personas hacia un determinado fin. Se caracteriza por fijar objetivos, comunicar, motivar y generar confianza al grupo de empleados.
Dinamismo	Capacidad de transmitir energía a todo lo que emprende, de la misma manera, contagiar esa energía al grupo que tiene a cargo y trabajar arduamente ante situaciones cambiantes.
Empoderamiento	Capacidad para definir y guiar responsabilidades. Aprovecha la diversidad de los miembros de su equipo para emprender acciones que favorezcan a mejorar sus capacidades y a cumplir con los objetivos de la organización.
Desarrollo de su equipo	Capacidad de desarrollar un equipo de trabajo y generar en ellos adhesión, compromiso y fidelidad. Asimismo, ser consciente de las consecuencias de su propia acción sobre el equipo.
Modalidades de contacto	Capacidad de comunicar de forma clara y transparente información relevante. Saber escuchar, para tomar en cuenta la opinión de todo el equipo de trabajo.
Compromiso	Capacidad para tomar y cooperar de forma adecuada en las decisiones con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa. De lo contrario, superar los obstáculos de forma exitosa.
Colaboración	Capacidad para trabajar con grupos multidisciplinarios, tanto internos como externos. Comprender y tolerar a todo su equipo de trabajo.
Capacidad de aprendizaje	Capacidad para comprender nuevos modelos cognitivos, y, saber analizarlos y aplicarlos a la realidad de forma exitosa.
Tolerancia a la presión	Capacidad de actuar de forma exitosa ante dificultades, conflictos y adversidades.
Responsabilidad	Capacidad de asumir un compromiso y poner en marcha las actividades y acciones que le corresponden.
Productividad	Capacidad para plantear objetivos de desempeño superior, y lograrlos de manera eficaz. No es necesario que su superior le fije una meta.

Nota. Elaboración propia a partir de (Alles , 2002).

2.2.2 Actividades extracurriculares en la universidad

Para hacer frente a los desafíos del mundo laboral, es necesaria la transformación e innovación del enfoque de las actividades educativas, éstas deben ser más dinámicas, multidisciplinarias y centradas principalmente en el estudiante, para que a través del compromiso e involucramiento puedan desarrollar competencias. Estas actividades pueden ir desde una dimensión curricular hasta extracurricular.

Las actividades curriculares se establecen en el plan de estudio, y son asignaturas obligatorias; y las actividades extracurriculares se desarrollan fuera del horario escolar y su característica principal es la participación voluntaria de los estudiantes.

Existe una amplia gama de actividades extracurriculares que abarcan desde el ámbito artístico, cultural, académico, deportivo, etc.

Involucrarse en ellas impacta positivamente en los estudiantes universitarios, tanto a nivel personal como profesional, porque tienen la oportunidad de “aprender haciendo” y acumular experiencias (Cordea, 2014).

El término actividad extracurricular es definido por Moriana et. al (2006) como una actividad formativa de complemento donde su planificación y desarrollo va depender directamente de la universidad. Conviene señalar, que la sola participación no garantiza el desarrollo competencial. Los autores Escarti et. al (2009) manifiestan que, para alcanzarlo, la estrategia y estructura de cada actividad deben estar alineadas al resultado esperado.

2.2.3 El desarrollo de competencias a través del deporte

Para Alles (2007) adquirir competencias es un proceso que se puede dar bajo dos escenarios. El primero es de manera natural, la persona por sí misma es capaz de reconocer sus fortalezas y debilidades; en el segundo hay una persona o mentor a cargo de observar el desempeño de los individuos. Este análisis da conocer cuál es el comportamiento esperado y brinda las herramientas necesarias para alcanzarlo, lo cual facilita el aprendizaje.

En la mayoría de los casos el segundo escenario se presenta en la práctica deportiva. El entrenador o coach es quien analiza el comportamiento, marca los errores o aciertos, de esa manera agrega valor a la experiencia del deportista y desarrolla las competencias.

Alles (2007) determina que la verdadera formación de competencias se da analizando correctamente los éxitos y fracasos de la experiencia, y poniéndolas en práctica.

El deporte y su impacto en el desarrollo personal es un tema estudiado en los últimos años. En el “Congreso mundial de deportes para todos” realizado en Finlandia en 1990, se propone al deporte como un medio de formación integral, ya que no solo engloba cuestiones físicas, psicológicas, y sociales; sino también sirve como medio de promoción de los propios valores (Melchor, 2004).

Dentro de la formación basada en competencias, el deporte y la actividad física tienen cierta ventaja frente a la educación tradicional, se desarrolla en un espacio diferente, dando oportunidad a potenciar competencias sociales. Las personas que estudian y hacen deporte de forma simultánea presentan más agentes estresores porque realizan una carrera dual, tienen la responsabilidad de mantener un rendimiento deportivo y académico, a pesar de ser una postura sacrificada, son ellos quienes obtienen mejores empleos y mejor bienestar en su vida en un mediano plazo (Reyes et. al, 2020), por otro lado, Gutiérrez (2004) considera que la práctica deportiva en la etapa universitaria repercute en el proceso de socialización, y puede ser empleada como medio de relajación al estrés diario, o como ocio.

La práctica del deporte es un fenómeno social de muchos beneficios. En el estudio realizado por Etnier et. al (1997) muestra que, en función del nivel de la actividad deportiva, esta podría generar un mayor o menor impacto positivo en el rendimiento cognitivo. También, se halló en el trabajo realizado por Pfeifer y Cornelissen (2010), que el deporte ayuda en los niños a desarrollar su autoestima, el espíritu competitivo, tenacidad, motivación, disciplina y responsabilidad. El deporte repercute en la salud, genera mayor productividad, y mientras más a temprana edad se practique, ofrece resultados a largo plazo, de cara a una mayor autonomía y responsabilidad, incluso, los autores manifiestan la posibilidad de que el deporte pueda servir como puente de *networking*, porque hay la oportunidad de mostrar el talento y el dominio de sus competencias blandas en la cancha de juego; los jóvenes deportistas que están ingresando al mercado laboral, presentan aquí cierta ventaja (Cabane y Clark, 2015). Otro estudio elaborado por Gea et. al (2016) revela que, el estado emocional se ve influenciado por las vivencias físico-deportivas con oposición, es decir, un mayor o menor grado de control emocional dependen de varios factores, como: el historial deportivo, la experiencia y el nivel de exigencia deportiva.

Por último, se consideró importante especificar la clasificación según práctica deportiva. De acuerdo a cada enfoque, el desarrollo y los resultados de la actividad serán distintos. Para Bázquez (1999) la práctica deportiva se clasifica de la siguiente manera:

- Deporte recreativo: es una actividad de ocio, no hay preparación deportiva, ni enfrentamiento, únicamente se realiza por disfrute o goce.
- Deporte competitivo: es una actividad que tiene como objetivo la superación propia o vencer a un adversario, para ello, requiere de una preparación deportiva.
- Deporte educativo: es una actividad que busca la máxima inclusión y participación para lograr el desarrollo de los valores individuales.

Tal y como señalan los estudios comentados líneas arriba, el deporte se considera un medio útil para la formación, reforzando en este sentido el objetivo planteado por la presente investigación

de analizar el impacto de la práctica deportiva en la Universidad de Piura en el desarrollo de competencias genéricas.

2.2.4 El área de vida universitaria en la Universidad de Piura

La Universidad de Piura como parte de su formación integral crea un área llamada Vida Universitaria. Esta es una plataforma de soporte para desarrollar actividades extracurriculares a partir de los intereses y habilidades de cada estudiante, nace en el año 2013, en Campus Lima y Piura, y cuenta con el respaldo de Dirección de Estudios.

Vida Universitaria es un área de formación complementaria. Tiene como objetivo potenciar competencias blandas, equilibrar los intereses personales y los académicos, y además ofrece a los estudiantes las herramientas necesarias para ser motores de cambio en la sociedad. Por ello, tiene una oferta de programas, clubes y actividades útiles para su formación humana.

Vida Universitaria Campus Piura está a cargo de la Mgtr. Susana Raggio. Funciona a través de 3 áreas o ejes, en los que distribuye su oferta de formación: Deporte y bienestar, Arte y cultura y Voluntario y Sociedad Ver Tabla 5.

Tabla 5

Personas encargadas de las áreas de Vida Universitaria Campus Piura en el año 2020

Áreas de Vida Universitaria	Trabajadores
Deporte y Bienestar	Víctor Zapata
Arte y Cultura	Carolina Cáceres
Voluntario y Sociedad	Luis Torres

Nota. Elaboración propia

La oferta de actividades varía respecto a cada semestre y a la propia iniciativa de los alumnos. A continuación, se detalla la oferta de actividades en Campus Piura y su objetivo (ver Tabla 6).

Tabla 6

Objetivo de cada actividad extracurricular de Vida Universitaria - Campus Piura

Oferta	Objetivo
Talleres	Facilitar el aprendizaje deportivo, artístico o académico durante un semestre académico. Completar algún taller da a los alumnos el beneficio de obtener un crédito de libre configuración. La oferta de los talleres es formal, hay un horario, un profesor y una evaluación.
Selecciones	Promover la práctica deportiva a nivel competitivo, para lograr la participación en los torneos organizados por la Federación Universitaria deportiva del Perú.

Oferta	Objetivo
Liga UDEP	Incrementar la práctica deportiva entre alumnos, docentes, administrativos y trabajadores de las distintas facultades de la universidad.
Competencias internas (Copa Rector y Olimpiadas)	Desarrollar el espíritu deportivo y competitivo dentro de un marco de sana competencia y participación cordial entre los deportistas y sus amigos.
Elenco	Promover la práctica artística y cultural de forma disciplinada con la finalidad de ofrecer una excelente presentación en diferentes eventos
Clubes	Facilitar la agrupación de alumnos de acuerdo a sus propios intereses, y hobbies. Nace por iniciativa propia de los alumnos, pero también es necesario que un profesor o administrativo acompañe en el proceso.
Proyectos sociales	Poner en práctica las competencias profesionales al servicio de los demás. Participan alumnos, egresados y miembros de la comunidad de todos los programas y facultades académicas de la Universidad de Piura.

Nota. Elaboración propia a partir de datos de Vida Universitaria.

Esta investigación se centra en el Área de Deporte y Bienestar, el cual busca promover la práctica del deporte y, la actividad física y mental en un entorno de sana competencia, incentiva el espíritu de confraternidad y estrecha lazos entre la comunidad universitaria. Inicio sus actividades en el año 2013 con 2 selecciones, y al día de hoy cuenta con 5: básquet, fútbol, atletismo, natación, vóley y ajedrez. El encargado, Víctor Zapata, informó que esta área promueve: la práctica deportiva de alto rendimiento y el crecimiento personal del alumno.

El Área de Deporte y Bienestar ha tenido un gran crecimiento. Desde el año 2018, se ha implementado un programa de formación complementaria. Tiene el formato de charlas en donde se exponen temas de interés, tales como: la libertad y nutrición, entre otros. A partir del año 2020, se ofrecerán exámenes médicos a los seleccionados para diagnosticar su estado físico y posibles riesgos, y así, determinar cuál sería el nivel y el plan de entrenamiento para cada temporada.

Uno de los objetivos es posicionarse en los primeros lugares de la región y ser considerados a nivel nacional por la Federación Universitaria. El encargado comentó que, a lo largo de los años se han ido cumpliendo los objetivos; por ejemplo, el equipo de básquet varones UDEP se encuentra entre los 8 mejores del Perú; de igual forma, básquet damas clasificó al campeonato nacional en el año 2019.

La finalidad de esta área es brindar la mayor cantidad de facilidades a los alumnos para que realicen deporte, a nivel competitivo como recreativo. La oferta de actividades consiste en competencias internas y selecciones. Por otra parte, se ofrece también talleres, clubes deportivos, como, por ejemplo: liga UDEP que es una modalidad de trabajo implementada en el año 2019 con la

finalidad de incrementar la participación deportiva de toda la comunidad de la Universidad de Piura (Zapata, 2020).

Esta investigación se enfoca en analizar el impacto de dos actividades, tales como: las selecciones UDEP y las competencias internas (Copa Rector u Olimpiadas). Ambas tienen como objetivo principal promover el desarrollo de competencias, valores y actitudes a través de la práctica deportiva, pero se diferencian por el perfil de estudiante que requieren y el nivel de rendimiento de cada entrenamiento.

Las selecciones UDEP buscan un perfil de alumno competitivo con especiales capacidades en la práctica deportiva; porque serán los representantes de la universidad en los torneos organizados por la Federación Universitaria Deportiva del Perú y ligas regionales. Asimismo, para continuar en la selección, el alumno debe cumplir con requisitos académicos y deportivos: Evaluación del promedio semestral, como mínimo 11, y en caso desapruebe un curso, deberá alcanzar un mínimo de 12. Evaluación inicial técnica- deportiva, en deportes colectivos es de una semana, y en deportes individuales, a lo largo de todo un mes.

Por otro lado, las competencias internas deportivas se enfocan en promover el espíritu deportivo y competitivo, independientemente del nivel, además buscan la participación de toda la comunidad universitaria (alumnos, profesores y trabajadores UDEP) Los eventos son supervisados y organizados por el comité de deporte de la Universidad de Piura. Son dos los eventos principales: Copa Rector, competencia que se da en la primera parte del año académico, y Olimpiadas Ramón Mujica, la cual se lleva a cabo la otra mitad del año.

Capítulo 3

Metodología de investigación

3.1 Tipo de investigación

Se realizó una revisión bibliográfica de instrumentos fiables y sistemáticos que permitan recoger información sobre competencias genéricas y práctica deportiva.

El marco teórico se elaboró a partir de una investigación descriptiva, donde se revisó literatura y las características relevantes de las variables de estudio (Arias, 2006).

El estudio corresponde a una investigación de campo (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2011). Los datos se recogieron a través de una encuesta, la cual fue aplicada a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, sede Piura, de los años 2014 al 2018.

3.2 Diseño de la investigación

Esta investigación es de carácter no experimental (Palella y Martins, 2006). Las variables de interés no fueron manipuladas, y para analizar la incidencia de la práctica deportiva en la autopercepción de competencias genéricas, se realizó una investigación correlacional.

3.3 Población

La población estuvo conformada por egresados de los años 2014 al 2018 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura sede Piura. El listado de egresados fue proporcionado por Secretaria Académica de la misma facultad, y su clasificación se determinó a partir de la base de datos del Área de Deportes. Se obtuvo un total de 723 egresados del programa de administración, contabilidad, y economía. Se decidió dividir la población en 3 grupos: seleccionados, aficionados y no deportistas. Estos fueron clasificados en función del desenvolvimiento deportivo durante los años universitarios (ver Tabla 7).

Tabla 7

Distribución de los grupos poblacionales de este estudio

Clasificación de egresados	Total
Egresados seleccionados	32
Egresados aficionados	61
Egresados no deportistas	638
Total	723

Nota. Elaboración propia

3.3.1 Muestra

Para Hernández, Fernández y Batista (2010) la muestra no probabilística supone una selección de casos por conveniencia, sus características se deben especificar en el planteamiento del problema,

y, los resultados no se pueden generalizar a la población.

La muestra de este estudio es no probabilística. La recolección de datos se llevó a cabo del 15 de enero hasta el 28 de febrero del año 2020. En la Tabla 8 se detalla la tasa de respuesta por cada grupo poblacional, 100% de respuesta del grupo de deportistas seleccionados, 48%, de los aficionados, y 16%, de los egresados no deportistas.

Tabla 8

Tasa de respuesta de los grupos poblacionales de este estudio

Clasificación de egresados	Total	Tasa de respuesta	% de la tasa de respuesta
Egresados seleccionados	32	32	100%
Egresados aficionados	61	29	48%
Egresados no deportistas	638	105	16%
Total	723	166	

Nota. Elaboración propia

3.4 Instrumento

Se utilizó el cuestionario Competest. Según los autores Álvarez, Asencio y García (2012) el enfoque evaluativo de competencias a menudo se da a través de autoinformes, por ello, el cuestionario diseñado recoge información sobre determinadas competencias genéricas a partir de la autopercepción de los egresados de la facultad de CC.EE.EE de la Udep.

El cuestionario se estructuró en 3 secciones. La primera, estaba conformada por preguntas generales, como: año de egreso, programa académico, situación actual, puestos directivos. La segunda, por preguntas relacionadas a la práctica deportiva durante su etapa universitaria. Eran preguntas filtro que permitían identificar el nivel deportivo: seleccionado, aficionado y no deportista. La tercera, por preguntas que corresponden al grado de percepción de las competencias genéricas.

Pese a que el instrumento estaba validado, se realizó el análisis estadístico de alfa de Cronbach, el cual debe estar por encima de 0.75 para ser confiable. En la Tabla 9, se observa que el alfa de Cronbach es de 0.96 en la prueba piloto aplicada a 11 egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, Campus Piura, por lo tanto, se determina que el listado de determinadas competencias genéricas presenta una buena confiabilidad (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Tabla 9*Alfa de Cronbach del cuestionario*

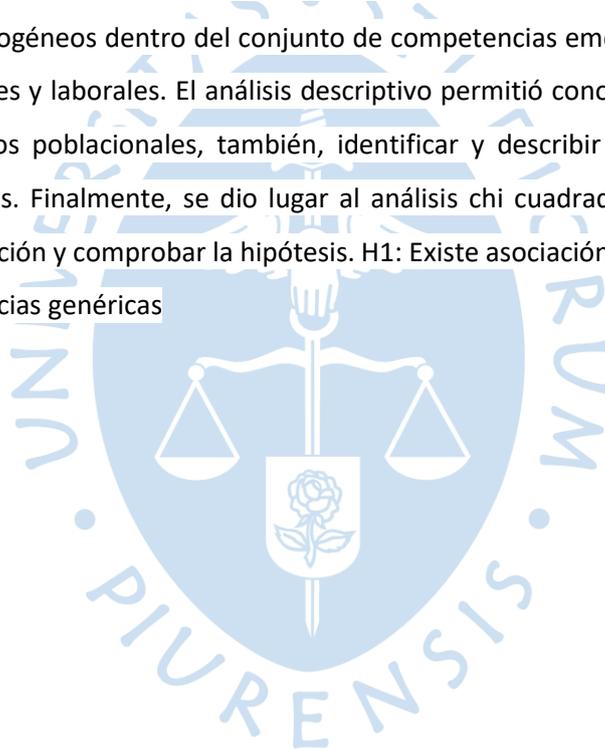
Alfa de Cronbach	N° elementos
0.96	60

Nota. Elaboración propia

3.5 Técnica de análisis de datos

Se analizaron los datos a través del software IBM SPSS. Los métodos estadísticos empleados para responder el objetivo general y los específicos del presente estudio, fueron: el análisis factorial exploratorio, análisis descriptivo, análisis chi cuadrado.

El análisis factorial exploratorio es una técnica de análisis multivariado, que se utiliza para encontrar factores homogéneos dentro del conjunto de competencias emocionales, y el conjunto de competencias gerenciales y laborales. El análisis descriptivo permitió conocer las características más relevantes de los grupos poblacionales, también, identificar y describir el nivel de competencias genéricas de los mismos. Finalmente, se dio lugar al análisis chi cuadrado para dar respuesta a la pregunta de la investigación y comprobar la hipótesis. H1: Existe asociación entre práctica deportiva y desarrollo de competencias genéricas





Capítulo 4

Análisis de resultados

En este capítulo se expone los resultados de los 3 grupos poblacionales, los cuales se caracterizan por el nivel deportivo alcanzado durante su etapa universitaria. Se recogió la información de 166 egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales de UDEP sede Piura, se encuestó al 100% de la población de egresados seleccionados, el 48%, de aficionados, y 16% corresponde al grupo de no deportistas (Ver Tabla 8).

A continuación, se detalla el análisis descriptivo de cada nivel deportivo.

El primer nivel está conformado por los egresados seleccionados Tabla 10

Del grupo de egresados seleccionados, 44% ha pertenecido a la selección de básquet, 34%, a fútbol; y 9% formó parte del equipo de natación. Por otro lado, la selección de ajedrez, vóley y futsal está representada por el 3%. Las selecciones de fútbol y básquet fueron con las que inicio el área de deportes en el año 2013, por ello, el mayor porcentaje de egresados pertenece a ellas (Zapata, 2020).

Tabla 10

Selecciones UDEP

Selecciones UDEP	Frecuencia	% (de 32)
Futsal	1	3%
Fútbol	11	34%
Básquet	14	44%
Atletismo	1	3%
Natación	3	9%
Ajedrez	1	3%
Vóley	1	3%

Nota. Elaboración propia

Los egresados seleccionados son un grupo de deportistas, que han participado, aunque sea alguna vez a nivel competitivo durante su etapa universitaria. La Tabla 11 muestra, que el 37% de los seleccionados ha representado a la Universidad en competencias regionales; el 35%, en campeonatos de liga; el 27% ha competido por la universidad en competencias nacionales. Finalmente, un 2% de los seleccionados ha participado en la Copa Perú.

Los campeonatos regionales son torneos clasificatorios para el torneo nacional del año siguiente, las universidades de cada región compiten entre sí. La Universidad de Piura pertenece a la región norte, donde solo califican 4. En los campeonatos nacionales se presentan los mejores equipos universitarios de cada región (norte, centro y sur), estas se enfrentan para alcanzar el título del mejor del Perú. La liga, por otro lado, es un torneo local donde participan clubes, no hay límite de edad y está

permitido reclutar a jugadores de refuerzo. Las selecciones UDEP presentan un nivel competitivo alto, porque han llegado a representar a la universidad en campeonatos regionales y nacionales, deben cumplir con horas de entrenamiento y con requisitos mínimos académicos, de no ser así, los beneficios se perdían, por ejemplo, el cuarto de beca por deporte (Bázquez, 1999) (Zapata, 2020).

Tabla 11

Participación de seleccionados en las competencias

Competencias	Frecuencia	%
Regionales	22	37%
Nacionales	16	27%
Liga	21	35%
Copa Perú	1	2%

Nota. Elaboración propia

El segundo grupo está conformado por aficionados a la práctica deportiva.

Como se puede apreciar en la Tabla 12, 55% ha participado al menos en un deporte durante las competencias internas de la universidad; mientras, el 45%, ha representado a su facultad en diferentes disciplinas. Estas competencias se enfocan en promover e incentivar el espíritu deportivo y competitivo en un contexto de respeto y participación cordial. Las competencias internas son una actividad de ocio con enfoque recreativo, buscan la participación sana, y no requieren entrenamientos de alto rendimiento deportivo (Bázquez, 1999) (Zapata, 2020).

Tabla 12

Participación de egresados aficionados en las competencias internas

	Frecuencia	% (de 29)
Alumno que solo participaba en un deporte	16	55%
Alumno que participaba en varios deportes	13	45%

Nota. Elaboración propia

El tercer grupo poblacional está conformado por egresados no deportistas, alumnos que durante su etapa universitaria no realizaron ninguna actividad deportiva. Este grupo fue elegido para contrastar su autopercepción de las competencias desarrolladas versus los que si practicaron deporte.

El cuestionario *Competest* agrupa dos tipos de competencias: las emocionales, y las gerenciales y laborales; para determinar qué ítems del cuestionario representa cada clasificación de competencias, se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio.

4.1 Análisis factorial exploratorio de la clasificación de competencias

Es una técnica estadística que permite explorar con mayor precisión la estructura interna de

un número grande de variables. Para ello se tomó como base la clasificación de competencias emocionales de Bisquerra y Pérez (2007), para el primer grupo, y la clasificación de competencias laborales trabajada por Alles (2002), para el segundo grupo.

En el análisis factorial se consideró el coeficiente de Cronbach para estimar la consistencia interna de los factores, la prueba de KMO y la de Barlet para evaluar el grado de adecuación (Montoya, 2007). La prueba de KMO indica el grado de correlación entre las variables medidas. Los valores van de 0 a 1, si el resultado está por debajo del 0.5 se considera inadecuado. La prueba de Barlet evalúa el nivel de significancia de la prueba, y si están correlacionadas entre sí las variables originales, si el p es < 0.01 se considera válido el análisis factorial.

A continuación, se detalla el análisis factorial de los dos grupos de competencias.

La Tabla 13 muestra, que los valores de Cronbach fueron mayores a 0.6, los de la prueba KMO fueron superior a 0.5, y el nivel de significancia de la prueba Barlet fue menor a 0.5. Estos resultados confirman que el análisis factorial es aceptable. El conjunto de competencias emocionales se puede explicar a través de 4 factores: conciencia emocional, regulación emocional, competencia social y competencia vida y bienestar.

Tabla 13

Resultados estadísticos del conjunto de competencias emocionales

Factor	Competencias	Alfa de Cronbach	N° elementos	Prueba de KMO	Prueba de Barlet
1	Conciencia emocional	0.622	3	0.554	0.000
2	Regulación emocional	0.687	6	0.763	0.000
3	Competencia social	0.620	4	0.693	0.000
4	Competencia vida y bienestar	0.787	7	0.834	0.000

Nota. Elaboración propia

La Tabla 14 muestra, que los valores del alfa de Cronbach oscilaban entre 0.6 a 0.8, los de la prueba KMO fueron mayores a 0.5, y el nivel de significancia de la prueba de Barlet fue menor a 0.05. Estos resultados confirman que el análisis factorial exploratorio es válido. Las competencias laborales se pueden explicar a través de 7 factores: habilidad analítica, iniciativa, dinamismo, colaboración, modalidad de contacto, compromiso, y capacidad de aprendizaje.

Después de identificar los factores de cada clasificación se realizó el análisis descriptivo de los 3 grupos de egresados, para así conocer el grado de autopercepción competencial.

Tabla 14

Resultados estadísticos del conjunto de competencias gerenciales y laborales

Factor	Competencias	Alfa de Cronbach	N de elementos	Prueba de KMO	Prueba de Barlet
1	Habilidad analítica	0.722	5	0.689	0.000
2	Iniciativa	0.826	5	0.788	0.000
3	Dinamismo	0.652	8	0.762	0.000
4	Colaboración	0.863	6	0.824	0.000
5	Modalidad de contacto	0.768	4	0.666	0.000
6	Compromiso	0.829	8	0.802	0.000
7	Capacidad de aprendizaje	0.668	3	0.582	0.000

Nota. Elaboración propia

4.2 Análisis descriptivo de las competencias genéricas del grupo de egresados deportistas seleccionados

Las competencias emocionales se explican a través de 4 factores: conciencia emocional, regulación emocional, competencia social y competencias para la vida y bienestar.

La Tabla 15 muestra, que hay un 94% de seleccionados que frecuentemente o muy frecuentemente reconoce sus estados de ánimos; y más del 90 %, identifica cuando no le favorece. Por otro lado, un 41% (frecuentemente) y un 22% (muy frecuentemente) comprende las necesidades de los demás, pero un 31% les resulta difícil ser empático.

Tabla 15

Factor conciencia emocional del grupo de egresados seleccionados

	Conciencia emocional					
	¿Reconoces tus diferentes estados de ánimos?		¿Identificas cuándo tu estado emocional no te favorece?		¿Detectas las necesidades de tus compañeros sin que ellos lo manifiesten?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	1	3%	1	3%	2	6%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	1	3%	2	6%	10	31%
Frecuentemente	21	66%	19	59%	13	41%
Muy frecuentemente	9	28%	10	31%	7	22%

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 16, que el 62% de seleccionados en la mayoría de los casos, es seguro al tomar decisiones, el 38% duda. El 69%, es autónomo en su trabajo, y el 76% opina que sus decisiones son adecuadas ante situaciones adversas, pero el 22% necesita de supervisión.

En la Tabla 16, el 59% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) de seleccionados tiene un comportamiento estable frente situaciones de caos, el 13% puede regularlo en ocasiones. En la misma línea, el 50% (muy frecuentemente) y 41% (frecuentemente) se muestra optimista hacia el logro

de los metas a pesar de las dificultades, el 6% y 3% suele ser menos constante. Por otro lado, el 69%, en la mayoría de los casos, es oportuno con los comentarios, y el 22% no.

Tabla 16

Factor regulación emocional del grupo de egresados seleccionados

	Regulación emocional					
	¿Tomas decisiones con seguridad sin dudar demasiado?		¿Actúas sin necesidad de dirección cuando hay imprevistos?		¿Tus decisiones son adecuadas ante situaciones adversas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	3	9%	1	3%
Ocasionalmente	12	38%	7	22%	7	22%
Frecuentemente	17	53%	15	47%	20	63%
Muy frecuentemente	3	9%	7	22%	4	13%

	Regulación emocional					
	¿Mantienes un comportamiento estable ante situaciones de caos?		¿Te muestras optimista hacia el logro de las metas incluso cuando tienes malos resultados?		¿Realizas comentarios oportunos en el momento preciso?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	2	6%
Raramente	0	0%	1	3%	1	3%
Ocasionalmente	4	13%	2	6%	7	22%
Frecuentemente	19	59%	13	41%	17	53%
Muy frecuentemente	9	28%	16	50%	5	16%

Nota. Elaboración propia

Respecto a la Tabla 17, el 44% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) de los seleccionados evita el desgaste físico y emocional del estrés, el 9% (ocasionalmente) y 13% (raramente) se deja abrumar por esas situaciones. El 88%, de manera frecuente o muy frecuente, escucha atentamente, por otro lado, el 9% (ocasionalmente) y 3% (raramente) manifestó ser poco asertivo. Se encontró que, el 87%, identifica y resuelve las necesidades del grupo, y el 9% y 3% es menos empático.

Tabla 17*Factor competencia social del grupo de egresados seleccionados*

	Competencia social					
	¿Tratas de evitar que te desgasten física y emocionalmente las situaciones de estrés?		¿Escuchas atentamente la opinión de los demás para lograr acuerdos?		¿Identificas y resuelves las necesidades del grupo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	4	13%	1	3%	1	3%
Ocasionalmente	3	9%	3	9%	3	9%
Frecuentemente	14	44%	15	47%	19	59%
Muy frecuentemente	11	34%	13	41%	9	28%

Nota. Elaboración propia

En función de la Tabla 18, el 50% (frecuentemente) y 41% (muy frecuentemente) de seleccionados con su actitud promueve un buen clima de trabajo, y el 9%, en ciertas ocasiones. El 44% (frecuentemente) y 41% (muy frecuentemente), coopera con sus compañeros, pero el 13% y 3% no promueve trabajo en equipo. El 66% (frecuentemente) y 25% (muy frecuentemente) sabe lidiar con momentos de tensión, 6% afronta con dificultad los conflictos. A parte de ello, el 47% (muy frecuentemente) y 38% (frecuentemente) intercambia estrategias de trabajo, y el 13% aporta sugerencias en ocasiones.

Tabla 18*Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados seleccionados*

	Competencia vida y bienestar							
	¿Tus acciones ayudan a mantener un buen clima de trabajo?		¿Apoyas a tus compañeros cuando percibes que lo necesitan?		¿Ayudas a solucionar momentos de tensión o conflicto en el trabajo?		¿Intercambias con tus compañeros estrategias de trabajo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%
Raramente	0	0%	1	3%	1	3%	0	0%
Ocasionalmente	3	9%	4	13%	2	6%	4	13%
Frecuentemente	16	50%	14	44%	21	66%	12	38%
Muy frecuentemente	13	41%	13	41%	8	25%	15	47%

Nota. Elaboración propia

La Tabla 19 muestra la media de los factores del conjunto de competencias emocionales, la cual es comparada con la media expectativa, que es el puntaje más alto de la escala de Likert. El 5 representa "muy frecuentemente". Se hace ese comparativo porque se quiere conocer el porcentaje

real de percepción de esas competencias por cada grupo poblacional.

El grupo de egresados seleccionados tiene un grado de percepción alto. De acuerdo a Melchor (2004), el deporte no solo es un medio de formación físico, sino también facilita el desarrollo de competencias sociales y emocionales. En primer lugar, está la competencia vida y bienestar, la cual permite adaptar los comportamientos para poder afrontar el día a día. En segundo lugar, la competencia social, aquella que ayuda a mantener buenas relaciones. Esto se pone en práctica en el deporte, más aún cuando se trata de competencias colectivas. En tercer lugar, está la competencia conciencia social, y en último puesto, regulación emocional, se considera que estas dos últimas, guardan estrecha relación con un trabajo más interno que el deporte podría facilitar; porque la actividad física tiene una ventaja frente a la educación tradicional, es un espacio que permite que uno mismo se conozca, y con el asesoramiento del entrenador o coach se puede obtener una mejor reflexión de los éxitos y fracasos, por otro lado, entrenar a un nivel competitivo muchas veces te enfrenta a situaciones de presión y estrés, aquí, es clave reconocer y comprender las propias emociones y la de los demás, para poder lograr el objetivo, ya sea superarse a uno mismo o vencer al adversario.

Tabla 19

Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados seleccionados

Factores	Seleccionados		Porcentaje de percepción
	Media percepción	Media expectativa	
Competencia vida y bienestar	4.21	5.00	84%
Competencia social	4.19	5.00	84%
Conciencia emocional	4.01	5.00	80%
Regulación emocional	3.93	5.00	79%

Nota. Elaboración propia

En el análisis descriptivo de las competencias gerenciales y laborales se tomó como referencia 7 factores: habilidad analítica, iniciativa, dinamismo, colaboración, modalidad de contacto, compromiso, y capacidad de aprendizaje.

En la Tabla 20, el 50% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) de seleccionados visualiza escenarios que favorecen las metas a mediano y largo plazo, y el 16%, en ocasiones los analiza detenidamente. El 53% (frecuentemente), 31% (muy frecuentemente) detecta con facilidad oportunidades, el 16% en ocasiones puede detectarlas. De igual forma, el 56% (frecuentemente), 34% (muy frecuentemente) propone soluciones a los problemas que van surgiendo, el 6%, expresó hacerlo de manera ocasional, y, el 1%, marcó la opción raramente.

Tabla 20*Factor habilidad analítica del grupo de egresados seleccionados*

Habilidad analítica						
	¿Visualizas escenarios que favorezcan las metas a medio y largo plazo?		¿Detectas fácilmente oportunidades de desarrollo?		Aportas soluciones a los problemas que van surgiendo con el fin de alcanzar los objetivos?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	1	3%
Ocasionalmente	5	16%	5	16%	2	6%
Frecuentemente	16	50%	17	53%	18	56%
Muy frecuentemente	11	34%	10	31%	11	34%

Habilidad analítica				
	¿Antes de actuar analizas los posibles resultados positivos y negativos?		¿Evalúas constantemente tus propios resultados?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	1	3%	1	3%
Raramente	1	3%	2	6%
Ocasionalmente	4	13%	3	9%
Frecuentemente	12	38%	12	38%
Muy frecuentemente	14	44%	14	44%

Nota. Elaboración propia

Continuando con el análisis, el 44% (muy frecuentemente) y 38% (frecuentemente) de seleccionados analiza los escenarios positivos y negativos, el 13% (ocasionalmente), suele identificar los posibles resultados antes de actuar, pero, el 3%, manifestó que raramente y nunca, reflexionan sobre las consecuencias. De igual forma, el mismo porcentaje de seleccionados (44% y 38%) evalúa constantemente sus propios resultados, pero, el 6% los evalúa ocasionalmente, y el 6% (raramente) y 1% (nunca).

Se evidencia en la Tabla 21, que el 44% (frecuentemente) y 47% (muy frecuentemente) de seleccionados optimiza sus recursos para alcanzar las metas, un 6% posee esa capacidad a un nivel promedio, y el 3% no lo ha puesto en práctica hasta ahora. Además, el 34% (muy frecuentemente), 31% (frecuentemente) promueve constantemente nuevas formas de trabajar, mientras que, el 28% (ocasionalmente) lo hace en menor frecuencia, y un 6% muy de vez en cuando. Continuando con el análisis, el 50% (frecuentemente), 34% (muy frecuentemente) previene las acciones que emprende, por otro lado, el 16%, toma en cuenta ciertas previsiones de manera ocasional.

Tabla 21*Factor iniciativa del grupo de egresados seleccionados*

	Iniciativa					
	¿Optimizas los recursos disponibles para alcanzar las metas?		¿Promueves con tus compañeros nuevas formas de trabajar?		¿Tienes previsión en las acciones que emprendes?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	1	3%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	2	6%	0	0%
Ocasionalmente	2	6%	9	28%	5	16%
Frecuentemente	14	44%	10	31%	16	50%
Muy frecuentemente	15	47%	11	34%	11	34%

Nota. Elaboración propia

Respecto a la Tabla 22, el 47% (frecuentemente y muy frecuentemente) de los seleccionados considera que sus participaciones complementan el trabajo en equipo, sin embargo, el 6%, no. De igual manera, el 47% (muy frecuentemente y frecuentemente), es imparcial en el trato diario, y el 6%, expresó serlo en ocasiones. Además, el 56% (frecuentemente) y 38% (muy frecuentemente), presenta una actitud positiva ante una supervisión, solo el 6% es firme y positivo en ocasiones. Por otro lado, el 25% (muy frecuentemente) y 13% (frecuentemente), se paraliza ante situaciones difíciles, el 3% suele bloquearse, no obstante, el 47%, raramente se deja dominar por los momentos complicados, y el 14%, nunca se ha paralizado.

Tabla 22*Factor dinamismo del grupo de egresados seleccionados*

	Dinamismo							
	¿Participas para complementar el trabajo en equipo?		¿Actúas de manera imparcial en el trato diario con tus compañeros?		¿Mantienes una actitud positiva ante la supervisión?		¿Te paralizas ante situaciones difíciles y trabajos duros?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	4	13%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%	15	47%
Ocasionalmente	2	6%	2	6%	2	6%	1	3%
Frecuentemente	15	47%	15	47%	18	56%	4	13%
Muy frecuentemente	15	47%	15	47%	12	38%	8	25%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 23, el 50% (frecuentemente), 28% (muy frecuentemente) del grupo de deportistas guía a sus compañeros constantemente con la finalidad de obtener mejores resultados, y el 22% (ocasionalmente) suele motivar a su equipo. Asimismo, el 47% (muy frecuentemente) y 41%

(frecuentemente) busca trabajar de forma colectiva, y el 6% (ocasionalmente y raramente), es poco colaborativo. Igualmente, el 47% (frecuentemente) y el 44% (muy frecuentemente) busca constantemente el equilibrio en su equipo de trabajo, el 6% (ocasionalmente) y el 3% (raramente) no lo priorizan.

Tabla 23

Factor colaboración del grupo de egresados seleccionados

	Colaboración					
	¿Influyes en tus compañeros con el fin de obtener los mejores resultados?		¿Te integras con tus compañeros para trabajar en forma colectiva?		¿Trabajas buscando el equilibrio del equipo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	2	6%	1	3%
Ocasionalmente	7	22%	2	6%	2	6%
Frecuentemente	16	50%	13	41%	15	47%
Muy frecuentemente	9	28%	15	47%	14	44%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 24, el 44% (frecuentemente), 34% (muy frecuentemente) del grupo de seleccionados expresa con claridad sus ideas, el 19% (ocasionalmente) le dificulta comunicar bien. El 72% detecta con éxito los mensajes no verbales de sus compañeros, y el 78% promueve un clima laboral favorable con su lenguaje no verbal, sin embargo, el 28% suele no percibir las expresiones de los demás, y el 22% es más apático dentro de su ambiente laboral.

Tabla 24

Factor modalidad de contacto del grupo de egresados seleccionados

	Modalidad de contacto					
	¿Expresas tus ideas de forma convincente?		¿Detectas los mensajes no verbales de tus compañeros de trabajo?		¿Promueves con tu lenguaje no verbal un clima de trabajo más favorable?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	1	3%	1	3%	1	3%
Ocasionalmente	6	19%	8	25%	6	19%
Frecuentemente	14	44%	13	41%	15	47%
Muy frecuentemente	11	34%	10	31%	10	31%

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 25 que, el 59% del grupo de seleccionados con mucha frecuencia se compromete a realizar su trabajo diario, el 34%, se compromete frecuentemente con sus deberes, y también, el 6% (ocasionalmente), presenta esa actitud de compromiso muy de vez en cuando.

Asimismo, el 50% (frecuentemente) y 41% (frecuentemente) es puntual con sus acuerdos, solo el 9% (ocasionalmente), trata en lo posible cumplir cabalmente con sus pactos. Por último, el 50% (muy frecuentemente) y 41% (frecuentemente), es persistente con el logro de las metas, el 6% (ocasionalmente) no suele ser perseverante, y solo el 3%, manifestó que raramente es constante.

Tabla 25

Factor compromiso del grupo de egresados seleccionados

	Compromiso					
	¿Te comprometes a realizar bien tu trabajo?		¿Cumples puntualmente con los acuerdos establecidos?		¿Eres persistente hacia el logro de las metas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	1	3%
Ocasionalmente	2	6%	3	9%	2	6%
Frecuentemente	11	34%	16	50%	13	41%
Muy frecuentemente	19	59%	13	41%	16	50%

Nota. Elaboración propia

La Tabla 26 muestra que, el 44% (frecuentemente) y 25% (muy frecuentemente) del grupo de seleccionados interviene constantemente en las capacitaciones, sin embargo, el 28%, en ocasiones participa activamente, y el 3% (raramente), manifestó no ser muy activo en ellas. En la misma línea, el 41% (muy frecuentemente y frecuentemente), constantemente muestra interés por mantenerse actualizado, por otro lado, el 16%, ocasionalmente busca estar actualizado, y el 3%(raramente), manifestó tener interés por capacitarse esporádicamente, tal vez, esto se deba a que es necesario invertir tiempo extra. También se encontró, que el 53% (frecuentemente) y el 44% (muy frecuentemente) aprende de los fracasos y toma mejores decisiones gracias a ello, mientras que, el 3%, le cuesta identificar el aprendizaje detrás del fracaso.

¿Participas activamente en cursos de capacitación o entrenamiento? ¿Muestras interés por mantenerte actualizado, aunque tengas que invertir tiempo extra? ¿Aprendes de los fracasos para tomar decisiones sin que te afecten demasiado?

Tabla 26*Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados seleccionados*

	Capacidad de aprendizaje					
	¿Participas activamente en cursos de capacitación o entrenamiento?		¿Muestras interés por mantenerte actualizado, aunque tengas que invertir tiempo extra?		¿Aprendes de los fracasos para tomar decisiones sin que te afecten demasiado?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	1	3%	1	3%	0	0%
Ocasionalmente	9	28%	5	16%	1	3%
Frecuentemente	14	44%	13	41%	17	53%
Muy frecuentemente	8	25%	13	41%	14	44%

Nota. Elaboración propia

La tabla 27 muestra que, el grupo de egresados seleccionados percibe un nivel alto de desarrollo de competencias gerenciales y laborales. El deporte facilita un escenario para potenciar las dos primeras competencias: compromiso y colaboración. En el caso de las selecciones UDEP, para continuar en el equipo y obtener todos los beneficios, el alumno debía cumplir con ciertos requisitos académicos y deportivos, el primero está enfocado en obtener un promedio mínimo, y el segundo, en la constancia de los entrenamientos y la participación en los torneos, cabe recalcar que, para lograrlo, era crucial una estrecha colaboración y comunicación entre el alumno, el entrenador y coordinador del área, ya que mantenerse dentro de una selección deportiva en la UDEP suele ser muy difícil por la exigencia académica (Prefier y Cornelissen, 2010) (Zapata, 2020)

Tabla 27*Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados seleccionados*

Factores	Seleccionados		Porcentaje de percepción
	Media percepción	Media expectativa	
Compromiso	4.46	5.00	89%
Colaboración	4.21	5.00	84%
Habilidad analítica	4.17	5.00	83%
Capacidad de aprendizaje	4.17	5.00	83%
Dinamismo	4.11	5.00	82%
Iniciativa	4.08	5.00	82%
Modalidad de contacto	4.06	5.00	81%

Nota. Elaboración propia

4.3 Análisis descriptivo de las competencias genéricas del grupo de egresados aficionados

Las competencias emocionales se explican a través de 4 factores: conciencia emocional, regulación emocional, competencia social y competencia vida y bienestar.

En relación a la Tabla 28, el 66% (frecuentemente) y el 34% (muy frecuentemente) del grupo de aficionados reconoce sus diferentes estados de ánimos. Asimismo, el 48% (frecuentemente) y 41% (muy frecuentemente) identifica cuando un estado no le es favorable, y solo el 10% (ocasionalmente),

puede identificarlos de vez en cuando. Por otro lado, el 52% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) es asertivo con las necesidades de sus compañeros, el 14%, lo hace de manera ocasional, y 7% (raramente), es menos empático.

Tabla 28

Factor conciencia emocional del grupo de egresados aficionados

	Conciencia emocional					
	¿Reconoces tus diferentes estados de ánimos?		¿Identificas cuándo tu estado emocional no te favorece?		¿Detectas las necesidades de tus compañeros sin que ellos lo manifiesten?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	2	7%
Ocasionalmente	0	0%	3	10%	4	14%
Frecuentemente	19	66%	14	48%	15	52%
Muy frecuentemente	10	34%	12	41%	8	28%

Nota. Elaboración propia

La tabla 29 muestra que, el 59% (frecuentemente) y 14% (muy frecuentemente) de aficionados es seguro al tomar decisiones, sin embargo, el 24%, duda en ocasiones, y el 3% le resulta difícil decidir y actuar. De la misma manera, el 45% (frecuentemente) y 24% (muy frecuentemente) actúa rápidamente ante imprevistos, el 21% (ocasionalmente), necesita de dirección, el 7% (raramente) y el 3% (nunca), tiene poca iniciativa. No obstante, el 76% (frecuentemente) y 14% (muy frecuentemente) toma decisiones acertadas ante situaciones adversas, pero el 10%, suele equivocarse.

Continuando con el análisis, el 52% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) de aficionados mantiene un comportamiento estable ante situaciones de caos, pero, el 17% posee esa capacidad de regulación en menor nivel. En la misma línea, el 66% (frecuentemente) y 24% (muy frecuentemente) muestra optimismo hacia el logro de las metas, solo el 10% (ocasionalmente), muy de vez en cuando tiene una actitud optimista ante dificultades. No obstante, el 52% (frecuentemente) y 17% (muy frecuentemente) es oportuno con sus comentarios, sin embargo, el 31% en ocasiones podría decir comentarios fuera de lugar.

Tabla 29*Factor regulación emocional del grupo de egresados aficionados*

Regulación emocional						
	¿Tomas decisiones con seguridad sin dudar demasiado?		¿Actúas sin necesidad de dirección cuando hay imprevistos?		¿Tus decisiones son adecuadas ante situaciones adversas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	3%	0	0%
Raramente	1	3%	2	7%	0	0%
Ocasionalmente	7	24%	6	21%	3	10%
Frecuentemente	17	59%	13	45%	22	76%
Muy frecuentemente	4	14%	7	24%	4	14%

Regulación emocional						
	¿Mantienes un comportamiento estable ante situaciones de caos?		¿Te muestras optimista hacia el logro de las metas incluso cuando tienes malos resultados?		¿Realizas comentarios oportunos en el momento preciso?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	5	17%	3	10%	9	31%
Frecuentemente	15	52%	19	66%	15	52%
Muy frecuentemente	9	31%	7	24%	5	17%

Nota. Elaboración propia

Respecto a la Tabla 30, el 62% (frecuentemente) y 17% (muy frecuentemente) evita el desgaste físico y emocional, sin embargo, el 21%, suele abrumarse por ese tipo de situaciones. El 55% (frecuentemente) y el 41% (muy frecuentemente) escucha atentamente la opinión de los demás, el 3%, no siempre pone en práctica la escucha activa, y probablemente resulte difícil llegar acuerdos rápidamente. Además, el 59% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) identifica y resuelve las necesidades de su grupo, sin embargo, el 10%, es menos asertivo.

Tabla 30*Factor competencia social del grupo de egresados aficionados*

	Competencia social					
	¿Tratas de evitar que te desgasten física y emocionalmente las situaciones de estrés?		¿Escuchas atentamente la opinión de los demás para lograr acuerdos?		¿Identificas y resuelves las necesidades del grupo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	6	21%	1	3%	3	10%
Frecuentemente	18	62%	16	55%	17	59%
Muy frecuentemente	5	17%	12	41%	9	31%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 31 se observa, que el 48% (frecuentemente, muy frecuentemente) de aficionados mantiene un buen clima laboral, el 3%, en ocasiones busca mejorar su ambiente de trabajo. El 48% (frecuentemente) y 45% (muy frecuentemente) apoya a sus compañeros, más aún cuando percibe que lo necesitan, el 7% brinda su apoyo en ocasiones. Asimismo, el 59% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) ayuda en momentos de tensión o conflicto en el trabajo, sin embargo, el 14%, en ciertas ocasiones es capaz de sobrellevarlos. En la misma línea, el 52% (muy frecuentemente) y el 31% (frecuentemente), intercambia estrategias de trabajo, el 14% manifestó intercambiar métodos de trabajo en ocasiones, solo el 3%, raramente trabaja así.

Tabla 31*Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados aficionados*

	Competencia vida y bienestar							
	¿Tus acciones ayudan a mantener un buen clima de trabajo?		¿Apoyas a tus compañeros cuando percibes que lo necesitan?		¿Ayudas a solucionar momentos de tensión o conflicto en el trabajo?		¿Intercambias con tus compañeros estrategias de trabajo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%
Ocasionalmente	1	3%	2	7%	4	14%	4	14%
Frecuentemente	14	48%	14	48%	17	59%	15	52%
Muy frecuentemente	14	48%	13	45%	8	28%	9	31%

Nota. Elaboración propia

La Tabla 32 muestra el nivel de percepción del grupo de seleccionados respecto a las competencias emocionales.

Las competencias organizadas dentro de la Universidad de Piura son recreativas y extracurriculares. El objetivo (hasta el día de hoy), es desarrollar el espíritu deportivo y competitivo

entre facultades de la universidad, dentro de un marco de sana competencia y participación cordial entre los deportistas, árbitros, entrenadores, y profesores. El deporte, a nivel competitivo o recreativo, facilita el desarrollo de las dos primeras competencias, competencia social y conciencia emocional. En opinión de Gutierrez (2004), la práctica deportiva en la etapa universitaria repercute en el proceso de socialización, y también sirve como medio de relajación al estrés diario o como complemento de ocio. La competencia social es necesaria en múltiples situaciones: en la escuela, familia, trabajo, sociedad, etc. Implica comunicar asertivamente opiniones, sugerencias y sentimientos. Además, requiere de un nivel de conciencia de las emociones y de los demás. Según Gea et al (2016) el deporte influye en la gestión de los estados emocionales, y depende de varios factores, como: el historial deportivo, la experiencia compitiendo y el nivel de exigencia deportiva. El grado de percepción alto obtenido en las competencias emocionales se puede explicar por el moderado nivel de exigencia deportiva durante su participación de las competencias internas, cerca del 45% de egresados aficionados expresaron participar en varios deportes a la vez.

Tabla 32

Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados aficionados

Factores	Aficionado		Porcentaje de percepción
	Media percepción	Media expectativa	
Competencia social	4.29	5.00	86%
Conciencia emocional	4.22	5.00	84%
Competencia vida y bienestar	4.22	5.00	84%
Regulación emocional	3.97	5.00	79%

Nota. Elaboración propia

Las competencias gerenciales y laborales se explican a través de 7 factores: habilidad analítica, iniciativa, dinamismo, colaboración, modalidad de contacto, compromiso, y capacidad de aprendizaje.

En relación a la Tabla 33, el 62% (frecuentemente) y 24% (muy frecuentemente) de los aficionados visualiza escenarios favorables a mediano y largo plazo, el 10%, ocasionalmente tiene la capacidad de proyectar situaciones favorables en relación a sus metas, y solo el 3%, raramente pone en práctica ese análisis. En la misma línea, el 52% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) detecta fácilmente oportunidades de desarrollo, pero, hay un 21% de aficionados que en ciertas ocasiones podría identificar oportunidades. Finalmente, el 62% (frecuentemente) y el 38% (muy frecuentemente) brinda soluciones eficaces.

Continuando con el análisis, se observa en la Tabla 33, que el 48% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) del grupo de aficionados analiza antes de actuar, el 14% hace ese análisis en ciertas ocasiones, y solo el 3% de ellos expresó que raramente evalúa los pros y contra de una decisión.

Además, el 52% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) evalúa constantemente sus propios resultados, sin embargo, también hay un 21% que no suele evaluarlos con tanta frecuencia.

Tabla 33

Factor habilidad analítica del grupo de egresados aficionados

Habilidad analítica						
	¿Visualizas escenarios que favorezcan las metas a medio y largo plazo?		¿Detectas fácilmente oportunidades de desarrollo?		¿Aportas soluciones a los problemas que van surgiendo con el fin de alcanzar los objetivos?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	1	3%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	3	10%	6	21%	0	0%
Frecuentemente	18	62%	15	52%	18	62%
Muy frecuentemente	7	24%	8	28%	11	38%

Habilidad analítica					
	¿Antes de actuar analizas los posibles resultados positivos y negativos?		¿Evalúas constantemente tus propios resultados?		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Nunca	0	0%	0	0%	
Raramente	1	3%	0	0%	
Ocasionalmente	4	14%	6	21%	
Frecuentemente	14	48%	15	52%	
Muy frecuentemente	10	34%	8	28%	

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 34, que el 48% (frecuentemente) y el 45% (muy frecuentemente) de egresados aficionados optimiza los recursos con la finalidad de alcanzar las metas, solo un 7%, logra aprovechar al máximo los recursos en ciertas ocasiones. El 59% (frecuentemente) y el 14% (muy frecuentemente), promueve nuevas formas de trabajo, pero también, hay un 24% que de manera ocasional tiene esa iniciativa con sus compañeros. Por otro lado, el 52% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) previene las acciones que emprende, hay un 10%, que lo hace ocasionalmente, y 3%, manifestó nunca anticipar las consecuencias de sus acciones.

Tabla 34*Factor iniciativa del grupo de egresados aficionados*

	Iniciativa					
	¿Optimizas los recursos disponibles para alcanzar las metas?		¿Promueves con tus compañeros nuevas formas de trabajar?		¿Tienes previsión en las acciones que emprendes?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	3%	1	3%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	2	7%	7	24%	3	10%
Frecuentemente	14	48%	17	59%	15	52%
Muy frecuentemente	13	45%	4	14%	10	34%

Nota. Elaboración propia

La Tabla 35 muestra, que un 55% (frecuentemente) y 38% (muy frecuentemente) de los egresados aficionados participa y aporta en trabajo de equipo, solo un 7% ocasionalmente presenta una actitud proactiva. El 59% (muy frecuentemente) y 38% (frecuentemente) actúa de manera imparcial en el trato diario, el 3% ocasionalmente son imparciales. Además, se evidencia que, el 52% (frecuentemente) y el 38% (muy frecuentemente) mantiene una actitud positiva ante una supervisión, y solo el 10%, es capaz de mantenerla en ciertas ocasiones. Por otro lado, el 24% (frecuentemente) y el 7% (muy frecuentemente), se paraliza ante los obstáculos, el 7%, en ocasiones, no obstante, el 45%, muy rara vez se paraliza, y el 17% restante manifestó que nunca podría paralizarse ante situaciones adversas.

Tabla 35*Factor dinamismo del grupo de egresados aficionados*

	Dinamismo							
	¿Participas para complementar el trabajo en equipo?		¿Actúas de manera imparcial en el trato diario con tus compañeros?		¿Mantienes una actitud positiva ante la supervisión?		¿Te paralizas ante situaciones difíciles y trabajos duros?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	5	17%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%	13	45%
Ocasionalmente	2	7%	1	3%	3	10%	2	7%
Frecuentemente	16	55%	11	38%	15	52%	7	24%
Muy frecuentemente	11	38%	17	59%	11	38%	2	7%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 36, el 55% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) de aficionados tiene una actitud positiva para obtener mejores resultados, el 14%, expresó que en ciertas ocasiones influye en la forma de trabajar. En la misma línea, el 55% (frecuentemente) y 38% (muy

frecuentemente) busca trabajar con sus compañeros de manera colectiva, solo el 7% en ciertas ocasiones se integra con el equipo. Igualmente, se observa que, el 62% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) busca trabajar en equilibrio, pero el 10%, no lo prioriza.

Tabla 36

Factor colaboración del grupo de egresados aficionados

	Colaboración					
	¿Influyes en tus compañeros con el fin de obtener los mejores resultados?		¿Te integras con tus compañeros para trabajar en forma colectiva?		¿Trabajas buscando el equilibrio del equipo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	4	14%	2	7%	3	10%
Frecuentemente	16	55%	16	55%	18	62%
Muy frecuentemente	9	31%	11	38%	8	28%

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 37, que 66% (frecuentemente) y 28% (muy frecuentemente) de aficionados sabe cómo expresar sus ideas de forma convincente, y el 7%, suele comunicar asertivamente sus opiniones. Por otro lado, el 45% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) identifica fácilmente los mensajes no verbales de sus compañeros, y también, el 21%, manifestó hacerlo de manera ocasional, mientras que, el 3%, raramente podría identificar las expresiones. Los resultados muestran, que el 52%(frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) con su lenguaje no verbal promueve un clima laboral favorable, y solo el 17%, podría decir que lo hace de manera ocasional.

Tabla 37

Factor modalidad de contacto del grupo de egresados aficionados

	Modalidad de contacto					
	¿Expresas tus ideas de forma convincente?		¿Detectas los mensajes no verbales de tus compañeros de trabajo?		¿Promueves con tu lenguaje no verbal un clima de trabajo más favorable?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	1	3%	0	0%
Ocasionalmente	2	7%	6	21%	5	17%
Frecuentemente	19	66%	13	45%	15	52%
Muy frecuentemente	8	28%	9	31%	9	31%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 38, el 66% (muy frecuentemente) y el 34% (frecuentemente) de los encuestados aficionados es comprometido con su trabajo. El 55% (frecuentemente) y el 45% (muy frecuentemente), cumple al 100% con los acuerdos y son persistente hacia el logro de las metas, solo el 3%, manifestó ser perseverante en ciertas ocasiones.

Tabla 38

Factor compromiso del grupo de egresados aficionados

	Compromiso					
	¿Te comprometes a realizar bien tu trabajo?		¿Cumples puntualmente con los acuerdos establecidos?		¿Eres persistente hacia el logro de las metas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	0	0%	0	0%	1	3%
Frecuentemente	10	34%	16	55%	12	41%
Muy frecuentemente	19	66%	13	45%	16	55%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 39, el 34% (muy frecuentemente), el 21% (frecuentemente) participa activamente en cursos de capacitación y entrenamiento, por otro lado, el 34% tiene una actitud menos participativa, y el 10%, raramente interactúa en los cursos de capacitación, por otro lado, el 62% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) si guarda interés en estar actualizados, aunque se tenga que invertir tiempo extra, el 7%, posee otra perspectiva sobre las capacitaciones. Finalmente, el 59% (frecuentemente) y el 38% (muy frecuentemente) aprende más de los fracasos, y eso les permite tomar mejores decisiones, solo el 3% (ocasionalmente), no logra realmente identificar el aprendizaje.

Tabla 39

Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados aficionados

	Capacidad de aprendizaje					
	¿Participas activamente en cursos de capacitación o entrenamiento?		¿Muestras interés por mantenerte actualizado, aunque tengas que invertir tiempo extra?		¿Aprendes de los fracasos para tomar decisiones sin que te afecten demasiado?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	3	10%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	10	34%	2	7%	1	3%
Frecuentemente	6	21%	18	62%	17	59%
Muy frecuentemente	10	34%	9	31%	11	38%

Nota. Elaboración propia

En función de los resultados de la Tabla 40, el grupo de egresados aficionados percibe un nivel alto de sus competencias gerenciales y laborales.

Compromiso y colaboración son las competencias que encabezan la lista. Tal vez, se deba a que la participación en las competencias internas es temporal y voluntaria, tanto “Copa Rector” como las “Olimpiadas Ramón Mújica”, se desarrollan máximo en el período de un mes, uno en la primera parte del año, y el otro en la segunda mitad. Aunque se consideran estas competencias como actividades de ocio, de integración, y socialización entre la comunidad Udepina, los alumnos se comprometen a representar a su facultad en ese periodo, eso significaba asistir a partidos después del horario de clases, prepararse físicamente, y para el caso de los deportes colectivos se coordinaba entrenamientos de práctica para lograr un verdadero trabajo de equipo, cada deporte estaba a cargo de un staff de preparación, el cual estaba conformado y coordinado por los mismos estudiantes.

Tabla 40

Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados aficionados

	Aficionado		Porcentaje de percepción
	Media percepción	Media expectativa	
Compromiso	4.52	5.00	90%
Colaboración	4.25	5.00	85%
Modalidad de contacto	4.18	5.00	84%
Habilidad analítica	4.14	5.00	83%
Capacidad de aprendizaje	4.13	5.00	83%
Dinamismo	4.10	5.00	82%
Iniciativa	4.08	5.00	82%

Nota. Elaboración propia

4.4 Análisis descriptivo de competencias del grupo de egresados no deportistas

Las competencias emocionales se explican a través de 4 factores: conciencia emocional, regulación emocional, competencia social y competencias para la vida y bienestar.

En la Tabla 41, el 46% (frecuentemente) y el 48% (muy frecuentemente) del grupo de no deportistas reconoce sus estados de ánimos, asimismo, el 50% (muy frecuentemente) y el 41% (frecuentemente), reconoce cuando no les favorece, solo hay un pequeño porcentaje que no domina sus impulsos emocionales. Finalmente, el 50%(frecuentemente) y el 23% (muy frecuentemente) detecta con facilidad las necesidades de sus compañeros sin que ellos lo manifiesten, el 22% (ocasionalmente) tiene poco éxito al detectarlas, el 2% (raramente) y 3% (nunca) no percibe las necesidades de su equipo de trabajo.

Tabla 41*Factor conciencia emocional del grupo de egresados no deportistas*

	Conciencia emocional					
	¿Reconoces tus diferentes estados de ánimos?		¿Identificas cuándo tu estado emocional no te favorece?		¿Detectas las necesidades de tus compañeros sin que ellos lo manifiesten?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	3	3%
Raramente	0	0%	1	1%	2	2%
Ocasionalmente	7	7%	8	8%	23	22%
Frecuentemente	48	46%	43	41%	53	50%
Muy frecuentemente	50	48%	53	50%	24	23%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 42, el 52% (frecuentemente) y el 10% (muy frecuentemente) de los no deportistas es seguro al tomar decisiones, el 31%, duda, y el 6%, no toma la iniciativa para decidir. En la misma línea, el 46% (frecuentemente) y 19% (muy frecuentemente), actúa sin necesidad de dirección, el 27%, requiere de supervisión cuando ocurre un percance, el 7% (raramente) y 2% (nunca) definitivamente no pueden gestionar esas situaciones. Por otro lado, el 63% (frecuentemente) y 21% (frecuentemente), toma decisiones adecuadas, el 15%, suele equivocarse, y solo el 1% (raramente) no confía en sus decisiones.

Continuando con el análisis, el 54% (frecuentemente) y el 28% (muy frecuentemente) de egresados no deportistas posee un comportamiento estable ante situaciones de caos, el 15% (ocasionalmente), suele gestionar una buena actitud ante complicaciones, y solo el 3% raramente mantiene la calma. Del mismo modo, el 55% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) presenta una actitud optimista hacia el logro de las metas, el 10% (ocasionalmente) suele ser optimista, y el 3% (raramente), le resulta difícil tener una actitud positiva, más aún cuando no hay buenos resultados. Finalmente, el 56% (frecuentemente) y 25% (muy frecuentemente) es oportuno con sus comentarios, el 18% (ocasionalmente) trata de ser prudente en lo que dice, pero el 1% raramente tiene tino para expresar sus ideas u opiniones.

Tabla 42*Factor regulación emocional del grupo de egresados no deportistas*

Regulación emocional						
	¿Tomas decisiones con seguridad sin dudar demasiado?		¿Actúas sin necesidad de dirección cuando hay imprevistos?		¿Tus decisiones son adecuadas ante situaciones adversas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	2	2%	0	0%
Raramente	6	6%	7	7%	1	1%
Ocasionalmente	33	31%	28	27%	16	15%
Frecuentemente	55	52%	48	46%	66	63%
Muy frecuentemente	11	10%	20	19%	22	21%

Regulación emocional						
	¿Mantienes un comportamiento estable ante situaciones de caos?		¿Te muestras optimista hacia el logro de las metas incluso cuando tienes malos resultados?		¿Realizas comentarios oportunos en el momento preciso?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	3	3%	3	3%	1	1%
Ocasionalmente	16	15%	11	10%	19	18%
Frecuentemente	57	54%	58	55%	59	56%
Muy frecuentemente	29	28%	33	31%	26	25%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 43, el 53% (frecuentemente) y 14% (muy frecuentemente) de egresados no deportistas evita el desgaste físico y emocional, el 22% (ocasionalmente), suele controlar ese tipo de situaciones, el 9% raramente sabe lidiar con el estrés, y solo el 2%, expresó no tener esa competencia desarrollada. Asimismo, el 53% (muy frecuentemente) y 41% (frecuentemente), escucha atentamente la opinión de los demás, y el 6%, lo hace de manera ocasional. Finalmente, el 50% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente), identifica y resuelve las necesidades del grupo, el 18%, ocasionalmente podría percibir las necesidades de los demás, y solo el 1% raramente les presta atención.

Tabla 43*Factor competencia social del grupo de egresados no deportistas*

Competencia social						
	¿Tratas de evitar que te desgasten física y emocionalmente las situaciones de estrés?		¿Escuchas atentamente la opinión de los demás para lograr acuerdos?		¿Identificas y resuelves las necesidades del grupo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	2	2%	0	0%	0	0%
Raramente	9	9%	0	0%	1	1%
Ocasionalmente	23	22%	6	6%	19	18%
Frecuentemente	56	53%	43	41%	52	50%
Muy frecuentemente	15	14%	56	53%	33	31%

Nota. Elaboración propia

Respecto a la Tabla 44, el 63% (frecuentemente) y 18% (muy frecuentemente) de egresados no deportistas, considera que sus acciones ayudan a superar momentos de tensión, el 17% ocasionalmente influye, y el 2% raramente sabe cómo lidiar con esos momentos. En la misma línea, el 50% (muy frecuentemente) y el 42% (frecuentemente), brinda apoyo a sus compañeros, el 8% (ocasionalmente), suele ser colaborativo, y solo el 1% manifestó nunca serlo. Asimismo, el 52% (frecuentemente) y el 32% (muy frecuentemente) ayuda a solucionar momentos de tensión o conflicto en el trabajo, el 14%, ocasionalmente brinda soluciones, y solo el 1%, raramente. Por otro lado, el 53% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) intercambia con sus compañeros estrategias de trabajo, el 11% en ocasiones comparte sus ideas, y el 1%, raramente trabaja así.

Tabla 44*Factor competencia vida y bienestar del grupo de egresados no deportistas*

Competencia vida y bienestar								
	¿Tus acciones ayudan a superar más fácilmente un momento de tensión en tu trabajo diario?		¿Apoyas a tus compañeros cuando percibes que lo necesitan?		¿Ayudas a solucionar momentos de tensión o conflicto en el trabajo?		¿Intercambias con tus compañeros estrategias de trabajo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Raramente	2	2%	0	0%	1	1%	1	1%
Ocasionalmente	18	17%	8	8%	15	14%	12	11%
Frecuentemente	66	63%	44	42%	55	52%	56	53%
Muy frecuentemente	19	18%	52	50%	34	32%	36	34%

Nota. Elaboración propia

El presente trabajo recoge resultados del impacto de la práctica deportiva en el desarrollo de competencias. Los dos primeros grupos de la muestra, deportistas y aficionados, perciben un nivel alto de las competencias emocionales, y el grupo de no deportistas no es la excepción.

En la Tabla 45 se observa el nivel de percepción de las competencias emocionales del grupo no deportistas, ellos obtuvieron un porcentaje de 85% y 84% en la competencia vida y bienestar, conciencia emocional y competencia social respectivamente.

Por otro lado, la competencia regulación emocional en los 3 grupos está ubicada en el último puesto de las tablas de percepción, probablemente sea, porque este tipo competencia requiere del dominio de 3 aspectos: el emocional, cognitivo y conductual. Esto se logra a partir de una madurez y un nivel de autoconocimiento alto; sin embargo, su nivel de percepción es medio alto en los 3 grupos, entonces se puede concluir, que la formación académica y deportiva de la Universidad de Piura facilita el desarrollo profesional y personal.

Tabla 45

Percepción del conjunto de competencias emocionales del grupo de egresados no deportistas

No deportistas			
	Media percepción	Media expectativa	Porcentaje de percepción
Competencia vida y bienestar	4.24	5.00	85%
Conciencia emocional	4.23	5.00	85%
Competencia social	4.18	5.00	84%
Regulación emocional	3.95	5.00	79%

Nota. Elaboración propia

Las competencias gerenciales y laborales se explican a través de 7 factores: habilidad analítica, iniciativa, dinamismo, colaboración, modalidad de contacto, compromiso, y capacidad de aprendizaje.

En relación a la Tabla 46, el 48% (frecuentemente) y el 33% (muy frecuentemente) del grupo de no deportistas visualiza escenarios favorables para lograr las metas a mediano y largo plazo, y el 19% analiza en ciertas ocasiones sus resultados. Por otro lado, el 52% (frecuentemente) y 22% (muy frecuentemente), detecta oportunidades de desarrollo, el 22%, las identifica en ocasiones, el 2%, muy de vez en cuando puede detectarlas; y solo el 2%, manifestó nunca hacerlo. Continuando con el análisis, el 56% (frecuentemente) y 36% (muy frecuentemente), propone soluciones a medida que los problemas van surgiendo, el 7% en ocasiones aporta ideas, y el 1% restante, manifestó que raramente da alternativas de solución.

La Tabla 46 muestra, que el 49% (muy frecuentemente) y 38% (frecuentemente) del grupo de no deportistas analiza los posibles resultados antes de actuar, el 12% lo hace en ocasiones, y solo el 1% restante raramente es capaz de analizar los posibles escenarios. En la misma línea, el 50% (muy frecuentemente) y el 41% (frecuentemente), evalúa constantemente sus propios resultados, el 8%, revisa sus resultados esporádicamente, y solo el 1% (raramente) manifestó hacerlo muy de vez en cuando.

Tabla 46*Factor habilidad analítica del grupo de egresados no deportistas*

Habilidad analítica						
	¿Visualizas escenarios que favorezcan las metas a medio y largo plazo?		¿Detectas fácilmente oportunidades de desarrollo?		¿Aportas soluciones a los problemas que van surgiendo con el fin de alcanzar los objetivos?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	2	2%	0	0%
Raramente	0	0%	2	2%	1	1%
Ocasionalmente	20	19%	23	22%	7	7%
Frecuentemente	50	48%	55	52%	59	56%
Muy frecuentemente	35	33%	23	22%	38	36%

Habilidad analítica				
	¿Antes de actuar analizas los posibles resultados positivos y negativos?		¿Evalúas constantemente tus propios resultados?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%
Raramente	1	1%	1	1%
Ocasionalmente	13	12%	8	8%
Frecuentemente	40	38%	43	41%
Muy frecuentemente	51	49%	53	50%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 47, el 48% (frecuentemente) y 45% (muy frecuentemente) de no deportistas optimiza sus recursos disponibles, sin embargo, el 8%, en ocasiones los distribuye con eficiencia. Asimismo, el 39% (muy frecuentemente), el 36% (frecuentemente), promueve nuevas formas de trabajar, el 23% en ocasiones sugiere nuevos métodos de trabajo, y el 1% raramente innova. Por otro lado, el 45% (frecuentemente) y el 34% (muy frecuentemente) previene las acciones que emprende, el 20%, se anticipa sí, pero en menor frecuencia, y solo el 1% manifestó no tener iniciativa.

Tabla 47*Factor iniciativa del grupo de egresados no deportistas*

Iniciativa						
	¿Optimizas los recursos disponibles para alcanzar las metas?		¿Promueves con tus compañeros nuevas formas de trabajar?		¿Tienes previsión en las acciones que emprendes?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	1%	1	1%
Raramente	0	0%	1	1%	0	0%
Ocasionalmente	8	8%	24	23%	21	20%
Frecuentemente	50	48%	38	36%	47	45%
Muy frecuentemente	47	45%	41	39%	36	34%

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 48, el 51% (muy frecuentemente) y 41% (frecuentemente) del grupo de no deportistas complementa el trabajo en equipo; el 7%, participa en ocasiones; y el 1% da aportes muy de vez en cuando. En la misma línea, el 51% (muy frecuentemente) y el 36% (frecuentemente) es imparcial en el trato diario, el 10%, expresó serlo en ocasiones, el 2% raramente presente esa actitud en su día a día, y solo el 1% manifestó nunca actuar así. Por otro lado, el 47% (muy frecuentemente) y 46% (frecuentemente), presente una actitud positiva ante una supervisión, el 7%, suele mantenerse firme, y el 1%, pocas veces mantiene la calma. Por otro lado, el 10% (muy frecuentemente) y 17% (frecuentemente) se paraliza ante situaciones adversas, el 20%, lo hace de manera ocasional, el 38% raramente se deja dominar por el momento, y el 15%, manifestó nunca inmovilizarse ante las dificultades.

Tabla 48

Factor dinamismo del grupo de egresados no deportistas

Dinamismo								
	¿Participas para complementar el trabajo en equipo?		¿Actúas de manera imparcial en el trato diario con tus compañeros?		¿Mantienes una actitud positiva ante la supervisión?		¿Te paralizas ante situaciones difíciles y trabajos duros?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	1%	0	0%	16	15%
Raramente	1	1%	2	2%	1	1%	40	38%
Ocasionalmente	7	7%	10	10%	7	7%	21	20%
Frecuentemente	43	41%	38	36%	48	46%	18	17%
Muy frecuentemente	54	51%	54	51%	49	47%	10	10%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 49, el 54% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) de no deportistas busca influir en sus compañeros con el fin de obtener mejores resultados, el 14% (ocasionalmente), suele motivarlos. Asimismo, el 50% (muy frecuentemente) y 41% (frecuentemente), se integra muy bien con su equipo de trabajo, el 8% (ocasionalmente) trabaja de manera colaborativo en ciertas ocasiones, y el 1% manifestó nunca trabajar así. Finalmente, el 53% (muy frecuentemente) y 40% (frecuentemente) busca el equilibrio con su equipo, y el 7% no suele tenerlo como prioridad.

Tabla 49*Factor colaboración del grupo de egresados no deportistas*

	Colaboración					
	¿Influyes en tus compañeros con el fin de obtener los mejores resultados?		¿Te integras con tus compañeros para trabajar en forma colectiva?		¿Trabajas buscando el equilibrio del equipo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	1%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	15	14%	8	8%	7	7%
Frecuentemente	57	54%	43	41%	42	40%
Muy frecuentemente	33	31%	53	50%	56	53%

Nota. Elaboración propia

Se observa en la Tabla 50, que el 52% (frecuentemente) y el 34% (muy frecuentemente) del grupo de no deportistas expresa sus ideas de manera convincente, el 12%, las comunica con menos claridad, pero se logra entender, y el 1% raramente expresa sus ideas. Por otro lado, el 42% (frecuentemente) y 32% (frecuentemente), identifica los mensajes no verbales, el 22%, lo hace de manera ocasional, el 3% raramente presta atención a esos detalles, y el 1%, manifestó nunca percibirlos. Asimismo, el 52% (frecuentemente) y 31% (muy frecuentemente) promueve un mejor clima laboral con su lenguaje no verbal, el 14%, lo hace de manera ocasional, y el 2% no tiene predisposición a mejorar su ambiente de trabajo.

Tabla 50*Factor modalidad de contacto del grupo de egresados no deportistas*

	Modalidad de contacto					
	¿Expresas tus ideas de forma convincente?		¿Detectas los mensajes no verbales de tus compañeros de trabajo?		¿Promueves con tu lenguaje no verbal un clima de trabajo más favorable?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	1	1%	0	0%
Raramente	1	1%	3	3%	2	2%
Ocasionalmente	13	12%	23	22%	15	14%
Frecuentemente	55	52%	44	42%	55	52%
Muy frecuentemente	36	34%	34	32%	33	31%

Nota. Elaboración propia

Los resultados de la Tabla 51 muestran, que el 66% (muy frecuentemente) y el 32% (frecuentemente) es comprometido con su trabajo diario; el 2%, ocasionalmente. En la misma línea, el 53% (muy frecuentemente) y 40% (frecuentemente) cumple cabalmente con los acuerdos, y el 7%, intenta ser puntual. Por último, el 55% (muy frecuentemente) y 42% (frecuentemente) es persistente

en todas sus metas; pero el 3%, es menos disciplinado.

Tabla 51

Factor compromiso del grupo de egresados no deportistas

	Compromiso					
	¿Te comprometes a realizar bien tu trabajo?		¿Cumples puntualmente con los acuerdos establecidos?		¿Eres persistente hacia el logro de las metas?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Raramente	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	2	2%	7	7%	3	3%
Frecuentemente	34	32%	42	40%	44	42%
Muy frecuentemente	69	66%	56	53%	58	55%

Nota. Elaboración propia

En relación a la Tabla 52, el 44% (frecuentemente) y 33% (muy frecuentemente) del grupo de no deportistas participa activamente en cursos de capacitación o entrenamiento; el 17%, interactúa de manera ocasional; el 5%, raramente está atento en los cursos, y el 1% restante es indiferente a ellos. Asimismo, el 43% (frecuentemente) y 38% (muy frecuentemente) muestra interés por mantenerse actualizado a pesar de que tenga que invertir más tiempo; el 18%, suele estar en continuo aprendizaje, y solo el 1% manifestó no tener interés por capacitarse. Por otro lado, el 57% (frecuentemente) y 34% (muy frecuentemente) aprende y gestiona mejor a partir de los fracasos, el 6%, en ocasiones aprende de ellos, y el 3%, no identifica el aprendizaje detrás del fracaso.

Tabla 52

Factor capacidad de aprendizaje del grupo de egresados no deportistas

	Capacidad de aprendizaje					
	¿Participas activamente en cursos de capacitación o entrenamiento?		¿Muestras interés por mantenerte actualizado, aunque tengas que invertir tiempo extra?		¿Aprendes de los fracasos para tomar decisiones sin que te afecten demasiado?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	1	1%	1	1%	0	0%
Raramente	5	5%	0	0%	3	3%
Ocasionalmente	18	17%	19	18%	6	6%
Frecuentemente	46	44%	45	43%	60	57%
Muy frecuentemente	35	33%	40	38%	36	34%

Nota. Elaboración propia

El grupo de no deportistas, como los otros grupos poblacionales, posee una percepción alta de sus competencias gerenciales y laborales. Las competencias compromiso y colaboración son las primeras en la lista. Estos resultados podrían verse explicados por la educación académica curricular y

extracurricular de la UDEP. Tabla 53

Tabla 53

Percepción del conjunto de competencias gerenciales y laborales del grupo de egresados no deportistas

	No deportistas		
	Media percepción	Media expectativa	Porcentaje de percepción
Compromiso	4.55	5.00	91%
Colaboración	4.32	5.00	86%
Habilidad analítica	4.22	5.00	84%
Iniciativa	4.17	5.00	83%
Capacidad de aprendizaje	4.15	5.00	83%
Modalidad de contacto	4.14	5.00	83%
Dinamismo	4.13	5.00	83%

Nota. Elaboración propia

El análisis descriptivo anterior permite identificar, que el grupo de seleccionados y aficionados en algunas situaciones posee mayor dominio, en comparación del grupo de no deportistas. Por ejemplo: evitar el desgaste físico y emocional que genera los momentos de estrés, capacidad para visualizar posibles escenarios y lograr los objetivos, habilidad para transformar las debilidades en fortalezas, mantener una actitud positiva ante la supervisión, capacidad para aprender de los errores.

4.5 Análisis de chi cuadrado

A raíz de los resultados descriptivos y para comprobar la hipótesis de investigación se decidió realizar la prueba chi cuadrado para determinar si existe asociación entre la práctica deportiva y el desarrollo de competencias genéricas. En este estudio se clasificó a las competencias genéricas en dos grupos: emocionales y gerenciales y laborales. Por ello, se realizará un test estadístico para cada uno de ellas.

H0: No existe una asociación entre la variable práctica deportiva y desarrollo de competencias emocionales

H1: Existe una asociación entre la variable práctica deportiva y desarrollo de competencias emocionales

Se encontró un nivel de significancia $p > 0,05$. Se rechaza H1 y se concluye que no existe una asociación entre las variables, por el contrario, se evidencia que en la mayoría de los casos identifican este tipo de competencias muy frecuentemente indistintamente al nivel deportivo. Ver tabla 54

Tabla 54*Estadísticos del chi cuadrado de competencias emocionales*

Competencias emocionales					
		Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Total
Nivel deportivo	Seleccionado	3%	38%	59%	32
	Aficionado	0%	45%	55%	29
	no deportistas	0%	46%	54%	105
Pruebas de chi-cuadrado de competencias emocionales					
		Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	
Chi-cuadrado de Pearson		4.685 ^a	4	0.321	
Razón de verosimilitud		3.803	4	0.433	
Asociación lineal por lineal		0.038	1	0.846	
N de casos válidos		166			

Nota. gl= grados de libertad. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 17. Elaboración propia.

El mismo procedimiento estadístico se realizó para el conjunto de competencias gerenciales y laborales. Se plantea lo siguiente

H0: No existe una asociación entre la variable práctica deportiva y desarrollo de competencias gerenciales y laborales

H1: Existe una asociación entre la variable práctica deportiva y desarrollo de competencias gerenciales y laborales

Se encontró un nivel de significancia $p > 0,05$. Se rechaza H1 y se concluye que no existe una asociación entre las variables, por el contrario, los 3 niveles deportivos perciben estas competencias muy frecuentemente. Ver tabla 55

Tabla 55*Estadísticos de chi cuadrado de competencias gerenciales y laborales*

Competencias gerenciales y laborales					
		Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	
Nivel deportivo	Seleccionado	3%	32%	65%	31
	Aficionado	0%	28%	72%	29
	no deportistas	1%	29%	70%	105
Pruebas de chi-cuadrado de competencias gerenciales y laborales					
		Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)	
Chi-cuadrado de Pearson		1.745 ^a	4	0.782	
Razón de verosimilitud		1.773	4	0.777	
Asociación lineal por lineal		0.444	1	0.505	
N de casos válidos		165			

Nota. gl= grados de libertad. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .35. Elaboración propia

Esto puede ser, porque la práctica deportiva no es el único medio facilitador de competencias, pues, dentro de las actividades extracurriculares de UDEP ofrecen otras alternativas, como: voluntariado, arte, entre otras. Por ello, la Universidad de Piura a través del Área Vida Universitaria incentiva la creación y brinda soporte al desarrollo de actividades extracurriculares, tanto deportivas, culturales y académicas.

Para comprender la percepción de las competencias genéricas se codificó la pregunta N° 60.

Se diferenció experiencia de la experiencia laboral, porque los encuestados dentro de ella, incluyeron el aprendizaje personal diario, la capacidad de aprender de los errores, los desafíos, incluso consideraron la experiencia de terceros. Tabla 566

Los egresados manifestaron haber desarrollado sus competencias, a través de la experiencia laboral y personal, esta representa el 35% y 21% respectivamente, luego está la formación universitaria, con un 19%, y el trabajo constante, 8%; también indicaron que las actividades y talleres de la universidad (voluntariados, organizaciones estudiantiles y deporte), las capacitaciones, y la educación recibida desde casa, fueron cruciales para adquirir las competencias que actualmente exige su trabajo.

Tabla 56*Factores que han influido en la adquisición de competencias que exige el trabajo*

Agrupación de respuestas		
	Frecuencia	%
Experiencia	66	35%
Experiencia laboral	39	21%
Trabajo constante	15	8.%
Actividades o talleres de la universidad	13	7%
Formación universitaria	35	19%
Capacitaciones	13	7%
Formación de casa	7	4%

Nota. Elaboración propia

Por otra parte, se ve conveniente resalta que el cuestionario incluye 2 preguntas interesantes cara a los resultados de la investigación, que se muestran en la tabla 57.

La Tabla señala la situación actual de los egresados. Del grupo de seleccionados, el 81% tiene un empleo acorde a su carrera; el 6%, está en un trabajo por debajo de su cualificación; otro 6%, trabaja de forma independiente, y el 6% restante marcó la opción "otros". Del segundo grupo de egresados, el 79% de egresados aficionados tiene un empleo en función de su carrera, el 14%, está buscando trabajo, y algunos están trabajando por debajo de su nivel de estudio; los que están llevando un post grado representan el 3%. El 69% de los egresados no deportistas tienen un trabajo acorde a sus estudios; el 16%, está buscando trabajo; 10%; está realizando un trabajo inferior a su nivel de estudio, y los egresados que están estudiando un post grado, trabajan de forma independiente y otros, representa el 2%.

Se puede concluir que, los egresados deportistas y aficionados están en una situación profesional mejor que los no deportistas.

Tabla 57*Situación actual de los egresados*

	Seleccionado	%	Aficionado	%	lo deportistas	%
	Frecuencia	(de 32)	Frecuencia	(de 29)	Frecuencia	(de 105)
Tengo un empleo acorde a mi carrera universitaria	26	81%	23	79%	72	69%
Estoy realizando un trabajo por debajo de mi nivel de cualificación	2	6%	1	3%	10	10%
Estoy buscando trabajo	0	0%	4	14%	17	16%
Estudiando un post grado	0	0%	1	3%	2	2%
Trabajo independiente	2	6%	0	0%	2	2%
Otros	2	6%	0	0%	2	2%

Nota. Elaboración propia

Asimismo, los resultados de la Tabla 8 muestran que, hay un mayor porcentaje de egresados deportistas (32%) y seleccionados (25%) que ocupan puestos directivos, en comparación de los no deportistas (6%). Algunos puestos son: jefes de área comercial y ventas, administradores o gerentes generales, directora de cuentas, administradores de proyectos, director de posgrado, jefe de pensiones, coordinadora de recursos humanos y jefe de trade marketing.

En este sentido, se debe rescatar que la práctica deportiva ofrece cierta ventaja, ya que puede servir como networking pues el deportista tiene la oportunidad conocer mayor número de personas que observan su desempeño y mostrar por ende el dominio de sus competencias, siendo beneficioso para jóvenes que están ingresando al mercado laboral (Cabane y Clark, 2015). Estas características deberían tenerse en cuenta para futuras investigaciones.

Tabla 58

Puestos directivos

	Seleccionado		Aficionado		No deportistas	
	Frecuencia	% (de 32)	Frecuencia	% (de 29)	Frecuencia	% (de 105)
No	21	68%	18	75%	78	94%
Si	10	32%	6	25%	5	6%

Nota. Elaboración propia

Conclusiones

Este trabajo presenta los resultados de una muestra de 166 egresados de los años 2014 al 2018 de la Facultad de CC.EE.EE de la Universidad de Piura, sede Piura. Para efectos de la investigación, se agruparon en 3 niveles: seleccionados, aficionados y no deportistas.

Para una mejor comprensión del marco de competencias, se realizó previamente una revisión bibliográfica donde se explican conceptos fundamentales de este trabajo. Se utilizó como base la clasificación de Bisquerra y Pérez para las competencias emocionales, y para las competencias gerenciales y otras laborales la clasificación trabajada por Alles (2002). Las competencias emocionales se pueden explicar a través de 4 factores: conciencia emocional, regulación emocional, competencia social y competencias para la vida y bienestar; y, las competencias gerenciales y otras laborales, a través de 7 factores: habilidad analítica, iniciativa, dinamismo, colaboración, compromiso, modalidad de contacto, capacidad de aprendizaje.

Se aplicó el cuestionario "Competest, un instrumento fiable y consistente previamente validado. Competest, agrupa dos tipos de competencias: competencias emocionales, y competencias gerenciales y otras laborales. No obstante, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio con la finalidad de determinar un número reducido de factores que puedan explicar las variables originales.

El grupo de egresados deportistas se caracteriza por haber tenido una alta exigencia deportiva y académica durante su etapa universitaria, el de aficionados, por participar de forma esporádica y comprometida en las competencias internas de la universidad, como Copa Rector u Olimpiadas. El grupo de no deportistas, por no realizar actividad deportiva en la época universitaria, pero si por participar en otras actividades extracurriculares (voluntariado, arte, etc).

La influencia de la práctica deportiva es un tema de interés desde décadas anteriores. El marco teórico evidencia que la práctica deportiva es un fenómeno social, capaz de impactar positivamente en la gestión emocional, rendimiento académico, compromiso, colaboración, disciplina, etc. Este tipo de actividades no tienen un impacto positivo per sé, requiere de una adecuada planificación, estrategia, estructura y profesionales a cargo de las mismas debidamente capacitados.

El Área de Deporte y Bienestar de la Universidad de Piura promueve la práctica deportiva de manera competitiva y recreacional. La finalidad de organizar competencias internas, es la de desarrollar valores y el espíritu de superación de los estudiantes; por otro lado, formar selecciones tiene un enfoque competitivo y académico, se trata de encontrar talentos y apoyarlos en el camino. En su experiencia el coordinador Víctor Zapata manifiesta que los beneficios del deporte es la disciplina, el compromiso y la perseverancia.

En relación a los objetivos específicos del estudio, se concluye:

La competencia vida y bienestar, la competencia social y la competencia conciencia emocional, son percibidas en un nivel alto en los 3 grupos de egresados, con un promedio de 4.15 y un porcentaje

de 83%, por otro lado, regulación emocional es una competencia que al requerir el dominio de 3 aspectos: emocional, cognitivo y conductual, se desarrolla en mayor medida con un nivel de autoconocimiento y superación de las experiencias personales; aunque ocupe el último lugar es percibido con un nivel medio/alto en los 3 grupos, con un promedio de 3.95 y un porcentaje de 79%.

Dentro del conjunto de competencias gerenciales y laborales, los grupos de egresados poseen una percepción alta. Compromiso y colaboración encabezan la lista, con un promedio de 4.51 (90.2%) y 4.26 (85.2%) respectivamente, lo cual guarda relación con el ritmo de vida universitaria característico de la UDEP. Por ejemplo, los deportistas debían cumplir con requisitos académicos y deportivos para poder mantener su beca y el puesto en la selección; los aficionados, a pesar de tener una participación esporádica en las competencias internas, estaban comprometidos en alcanzar la victoria como Facultad de Empresas y a disposición para los partidos y entrenamientos; y, el grupo de no deportistas han participado en talleres y actividades extracurriculares no necesariamente deportivas.

Sin embargo, se identificó algunas situaciones donde el grupo de seleccionados y deportistas aficionados presenta un mayor dominio en comparación del grupo no deportista. Algunas son: evitar el desgaste físico y emocional que genera los momentos de estrés (80.5%), visualizar los posibles escenarios para el logro de los objetivos (84%), mantener una actitud positiva ante la supervisión (92%) capacidad para aprender de los errores (97%).

Finalmente, respecto al objetivo principal, se encontró un nivel de significancia $p > 0,05$, por lo que las hipótesis planteadas se rechazan, no se encontró asociación entre práctica deportiva y desarrollo de competencias genéricas. Los egresados de la Facultad de CC.EE.EE de la Universidad de Piura, sede Piura, perciben en un nivel alto las competencias, independientemente de su desempeño deportivo. Esto podría deberse a la misma vida universitaria que promueve Udep la cual aborda no solo aspectos deportivos, sino también académicos y culturales.

No obstante, a partir de un análisis descriptivo se identificó que los egresados deportistas y aficionados presentan una mejor situación profesional en comparación del grupo no deportistas: laboran en puestos acordes a su formación universitaria, trabajan de manera independiente, estudian un posgrado, o tienen puestos directivos. De este estudio, no se puede inferir que su desempeño profesional se deba a la práctica deportiva únicamente, porque se trata de una investigación de tipo correlacional en donde se han considerado solo dos variables.

Dentro del marco teórico, algunas investigaciones consideran que los deportistas que logran tener un buen desempeño presentan cierta ventaja frente a los demás, en la mayoría de casos el deportista tiene la oportunidad de demostrar el dominio de sus competencias, y crear un amplio círculo social y red de contactos. No se lograron los mismos resultados porque las investigaciones han trabajado una data más amplia y un mayor número de variables, por ejemplo: historial deportivo,

rendimiento cognitivo, entre otros. Se trataron de investigaciones de tipo correlacional, experimental y longitudinal en algunos casos. En el sentido que se diseñaron programas ad hoc, y donde se midieron las variables en diferentes momentos del tiempo; por ello los resultados difieren de la presente investigación.

En el caso de la Universidad de Piura, su enseñanza no se limita al salón de clase. Vida universitaria es un área que tiene como objetivo ofrecer actividades multidisciplinarias que permitan equilibrar los intereses personales y académicos como parte de su formación personal y profesional.





Recomendaciones

A partir de las limitaciones mencionadas en el capítulo 1 y lo resultados encontrados se recomienda lo siguiente:

Para una evaluación más objetiva del nivel de competencia se debe considerar también la percepción de su jefe, pares o subordinados para contrastar las respuestas, permitiendo así una evaluación 360°, al considerar la percepción de sus competencias de distintas fuentes se obtiene información más completa y concreta de las competencias, comportamientos y desempeño, que cuando se realizan como autoevaluación o la lleva a cabo solamente el jefe directo.

El desarrollo de competencias debe ser estudiada en una población de deportistas y aficionados, no se debe incluir una población de no deportistas porque esto podría sesgar los resultados.

Considerar una población más grande de egresados, no solo limitar el estudio de autopercepción de competencias al grupo de egresados de la Facultad de CC.EE.EE, sino también, tener en cuenta las demás facultades de la Universidad de Piura, y porque no, otras universidades.

Se sugiere realizar una investigación cualitativa para identificar las competencias de un perfil deportivo versus uno más académico, con la finalidad de determinar si existe una brecha en la autopercepción de cierto grupo de competencias.

Con respecto al Área de Deporte y Bienestar, área deportiva de la Universidad de Piura, se sugiere implementar un programa formal de seguimiento al grupo de selecciones durante su etapa universitaria, con el objetivo de desarrollar estudios experimentales, e identificar un antes y después en el desarrollo de competencias. Es decir, realizar un contraste de su inicio deportivo, identificar puntos de mejora, y reforzarlos su paso en la selección, y al cabo de un tiempo evaluar qué nivel logró alcanzar el deportista.

Como se muestra en la investigación, el Área de Deporte y Bienestar ha estado en constante crecimiento y cada vez ofrece más actividades deportivas, una de ellas es la “Liga Udep” (2019). Sería interesante, llevar a cabo un estudio en cuanto a la autopercepción de competencias en ese nuevo grupo de deportistas.

Se recomienda una mayor difusión de las actividades y talleres deportivos a través de redes sociales y en todo el campus, con el objetivo de aumentar la participación de la comunidad universitaria.

Por último, se recomienda que los talleres extracurriculares puedan ofrecer más vacantes. El número actual es entre 20 a 25 alumnos, lo cual es bajo, considerando que la comunidad universitaria cuenta con un aproximado de 5000 alumnos.



Lista de referencias

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Granica .
- Alles, M. (2007). Como desarrollar competencias . En M. Alles, *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias* . Argentina : Granica .
- Álvarez, M., Asencio, I., & García, J. (2012). *Deporte y competencias genéricas en la universidad: Diseño y validación del "Competest"*. Madrid, España.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arruza, J. A., Arriba, S., Gonzáles, O., Balagué, G., Romero, S., & Ruiz, L. M. (2005). Desarrollo y validación de una versión preliminar de la escala de competencia emocional en el deporte (ECE-). *European Journal Of Human Movement*, 151-163.
- Bázquez Sánchez, D. (1999). *La iniciación deportiva y el deporte escolar* . Zaragoza, España : INO Reproducciones, S.A.
- Beneitine, P., Esqueteni, C., Gonzáles , J., Marty Maletá, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final. Proyecto Tuning. América Lantina(2004-2007)*. Bilbao.
- Bisquerra Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de investigación educativa*, 7-43.
- Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, 61-92.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, 8-14.
- Cabane, C., & Clark, A. E. (2015). Childhood sporting activities and adult labour-Market outcomes. *Special issue on health and labour economics*, 123-148.
- Cordea, C. (2014). The role of extracurricular activities and their impact on learning process. *Annals of faculty of economics* , 1143-1148.
- Crespí, P. y García-Ramos, J.M. (2021). Competencias genéricas en la universidad. Evaluación de un programa formativo. *Educación XX1*, 24(1), 297-327, <http://doi.org/10.5944/educXX1.26846>
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación en la educación encierra un tesoro. En *Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI* (págs. 91-103). Madrid, España: Santillana.
- Escarti, A., Buelga, S., Gutierrez , M., & Pascual, C. (2009). El desarrollo positivo a través de la actividad física y el deporte: el programa de responsabilidad personal y social. *Revista de psicología general y aplicada*, 45-52.

- Etnier, J. L., Salazar, W., Landers, D. M., Petruzello, S. J., Han, M., & Nowel, P. (1997). The influence of physical fitness and exercise upon cognitive functioning: A meta-analysis. *Journal of sports and exercise psychology*, 249-277.
- Forero Mendoza, I. X. (2009). Actividades extracurriculares. Un camino eficaz para fortalecer el conocimiento en la práctica universitaria. 7-9.
- Gea García, G. M., Alonso Roque, J. I., Yuste Lucas, J. L., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2016). Sports games and his influence in the emotional management in university students. *Cuadernos de Psicología del deporte*, 101-112.
- Gonzales Maura, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *XXI. Revista de educación, n°8. Universidad de Huelva*, 175-188.
- Gutiérrez San Martín, M. (2004). El valor del deporte en la educación integral. *Revista de educación*, 105-126.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de investigación. 5ta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana,.
- Le Boterf, G. (1991). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Bilbao: AEDIPE-DEUSTO.
- Le boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona.
- Melchor, G. S. (2004). El valor del deporte en la educación integral. *Revista de educación*, 105-126.
- Montoya Suárez, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia et Technica. Año XIII. Universidad Tecnológica de Pereira*, 281-286.
- Moriana, J., Alós, F., Alcalá, R., Pino, M., Herruzo, J., & Ruiz, R. (2006). Actividades extraescolares y rendimiento académico en alumnos de educación secundaria. *Electronic Journal of research in educational psychology*.
- Pallela, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pfeifer, D., & Cornelissen, T. (2010). The impact of participation in sports on educational attainment- new evidence from germany. *Economics of education review*, 94-103.
- Pozón Lopez, J. R. (2015). Los estudiantes antes las actividades extracurriculares. 137-150.
- Reyes-Hernández, O; Tristán, J; López-Valle, J; Nuñez, A; Ponseti, F.J; Viñas, J; Reyes, S; y García-Mas. (2021). El proyecto Erasmus + ELIT: "Integración de los deportistas de élite al mercado laboral". *Cultura, ciencia y deporte*, 59-68.
- Solanes Puchol, A., Núñez Núñez, R., & Rodríguez Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de psicología. Vol 26*, 35-49.

Temple, I. (2013). *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Personal*. Lima, Perú: Metrocolor S.A.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Vida Universitaria UDEP. (s.f.). *Universidad de Piura*. Recuperado de Universidad de Piura: <http://udep.edu.pe/admision/piura/vida-universitaria/>

Villa Sánchez, A., & Poblete Ruiz, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Gestingraf S.A.L.

Zapata, V. (10 de febrero de 2020). ¿Cómo es el área de deport bienestar en la Universidad de Piura-Campus Piura? (M. F. Diaz Cerdán, Entrevistador)





Apéndices





Apéndice A. Encuesta de autopercepción de competencias genéricas

Estimado(a):

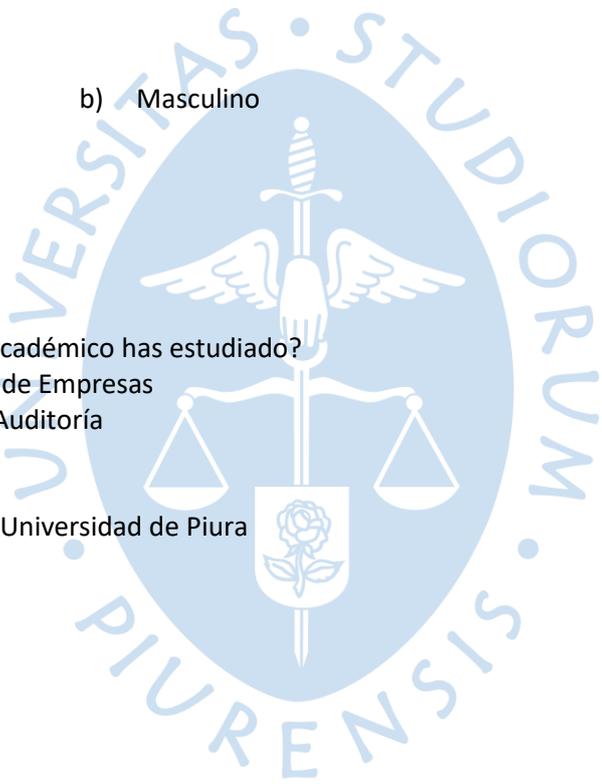
Mi nombre es María Fernanda Díaz Cerdán, actualmente me encuentro realizando mi tesis de licenciatura en la cual estudio las competencias genéricas de los egresados de la facultad de empresas. Por ello, agradeceré completar el cuestionario con la mayor sinceridad. Les recuerdo que sus respuestas serán totalmente confidenciales.

¡Gracias por tu apoyo!

Link

Marca una de las opciones:

Datos generales

1. Sexo
 - a) Femenino
 - b) Masculino
 2. Edad:
 - a) Entre 21 y 25
 - b) Entre 26 y 30
 - c) Más de 30
 3. ¿En qué Programa Académico has estudiado?
 - a) Administración de Empresas
 - b) Contabilidad y Auditoría
 - c) Economía
 4. Año de egreso de la Universidad de Piura
 - a) 2014 I
 - b) 2014 II
 - c) 2015 I
 - d) 2015 II
 - e) 2016 I
 - f) 2016 II
 - g) 2017 I
 - h) 2017 II
 - i) 2018 I
 - j) 2018 II
 5. ¿Cuál es tu situación en la actualidad?
 - a) Tengo un empleo acorde a mi carrera universitaria.
 - b) Estoy realizando un trabajo por debajo de mi nivel de cualificación.
 - c) Estoy buscando trabajo.
 - d) Otros
 6. ¿Cuentas con un posgrado?
 - a) Si (continuar con la pregunta 7)
 - b) No (continuar con la pregunta 8)
- 

7. Especificar cuáles
 - a) diplomados o programas de especialización
 - b) maestría
 - c) otros
8. ¿Trabajas actualmente?
 - a) Si (Continuar con la pregunta 9)
 - b) No (continuar con la sección I: Deporte)
9. ¿Cuánto tiempo llevas realizando la actividad que desempeñas actualmente?
 - a) Menos de 1 año
 - b) 1 año o más
 - c) 2 años
 - d) 3 años o más

10. ¿Tienes algún puesto directivo?
 - a) Si
 - b) NoEn caso sea afirmativo, especifica cuál _____

I. Deporte

1. Durante la universidad ¿Has practicado deporte o realizado alguna actividad física?
 - a) Desde antes de entrar a la universidad
 - b) Comencé en la universidad
 - c) Comencé cuando ya había terminado mis estudios.
2. ¿A qué nivel has practicado deporte en Udep?
 - a) Como seleccionado UDEP (Continuar con la pregunta 3)
 - b) En las competencias internas de la universidad como copa rector u olimpiadas (continuar con la pregunta 6)
 - c) Nunca participé en ninguna actividad deportiva (continuar con la pregunta 8)
3. Indica a qué nivel has llegado a representar a la Universidad de Piura
 - a) Regionales
 - b) Nacionales
 - c) Liga
 - d) Otros
4. ¿Cuánto tiempo has formado parte de la selección?
 - a) sólo 1 año
 - b) 2 años
 - c) 3 años o más
5. ¿Cuál es el deporte que entrenabas como seleccionado? (continuar con la pregunta 8)
 - a) Futsal
 - b) Fútbol
 - c) Básquet
 - d) Atletismo
 - e) Rugby
 - f) Natación.

- g) otros
6. ¿Qué tiempo has participado en las competencias internas de la universidad de Piura?
- Sólo un año
 - 2 años
 - 3 años o más
7. ¿Cómo consideras tu desempeño en las competencias internas? (continuar con la 8)
- Un alumno que solo participaba en un deporte
 - Un alumno que participada en varios deportes
 - Si es que participé alguna vez fue porque faltaba gente.
8. ¿Actualmente sigues practicando deportes o realizando alguna actividad física?
- Si (continuar con la pregunta 9)
 - No (continuar con la sección II)
9. ¿Cuánto tiempo le dedicas a la semana?
- Una a dos horas
 - Tres a cuatro horas
 - Cinco a seis horas
 - Siete a ocho horas
 - Más de ocho horas.

II. Competencias

En esta sección se presentan una serie de preguntas cuyas respuestas van del 1 al 5.

Donde:

- nunca
- raramente
- ocasionalmente
- frecuentemente
- muy frecuentemente

N°	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Tomas decisiones con seguridad sin dudar demasiado?					
2	¿Actúas sin necesidad de dirección cuando hay imprevistos?					
3	¿Reconoces tus diferentes estados de ánimos?					
4	¿Identificas cuándo tu estado emocional no te favorece?					
5	¿Tus decisiones son adecuadas ante situaciones adversas?					
6	¿Mantienes un comportamiento estable ante situaciones de caos?					
7	¿Tratas de evitar que te desgasten física y emocionalmente las situaciones de estrés?					
8	¿Tus acciones ayudan a superar más fácilmente un momento de tensión en tu trabajo diario?					
9	¿Consideras que los objetivos planteados son alcanzables y vale la pena intentarlo?					
10	¿Te muestras optimista hacia el logro de las metas incluso					

N°	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
	cuando tienes malos resultados?					
11	¿Buscas alcanzar metas más allá de las propuestas inicialmente?					
12	¿Manifiestas interés en tu labor diaria?					
13	¿Realizas comentarios oportunos en el momento preciso?					
14	¿Tus acciones ayudan a mantener un buen clima de trabajo?					
15	¿Detectas las necesidades de tus compañeros sin que ellos lo manifiesten?					
16	¿Apoyas a tus compañeros cuando percibes que lo necesitan?					
17	¿Escuchas atentamente la opinión de los demás para lograr acuerdos?					
18	¿Ayudas a solucionar momentos de tensión o conflicto en el trabajo?					
19	¿Interpretas las necesidades del grupo para compartirlas?					
20	¿Intercambias con tus compañeros estrategias de trabajo?					
21	¿Visualizas escenarios que favorezcan las metas a medio y largo plazo?					
22	¿Te anticipas para afrontar exitosamente los retos futuros?					
23	¿Detectas fácilmente oportunidades de desarrollo?					
24	¿Tienes habilidad para transformar las debilidades en fortalezas?					
25	¿Influyes en tus compañeros con el fin de obtener los mejores resultados?					
26	¿Fomentas con tus compañeros el logro de las metas en los momentos de crisis?					
27	¿Te sientes identificado con tu quehacer diario?					
28	¿Te comprometes a realizar bien tu trabajo?					
29	¿Te integras con tus compañeros para trabajar en forma colectiva?					
30	¿Colaboras con tu equipo para impulsar ideas innovadoras?					
31	¿Participas para complementar el trabajo en equipo?					
32	¿Trabajas buscando el equilibrio del equipo?					
33	¿Impulsas el trabajo hacia el logro de las metas?					
34	¿Aportas soluciones a los problemas que van surgiendo con el fin de alcanzar los objetivos?					
35	¿Te esfuerzas para cumplir en los tiempos establecidos?					
36	¿Buscas hacer eficientes los recursos materiales para alcanzar las metas?					
37	¿Expresas con claridad tus ideas?					
38	¿Expresas tus ideas de forma convincente?					
39	¿Detectas los mensajes no verbales de tus compañeros de trabajo?					
40	¿Promueves los mensajes no verbales que favorecen el clima de trabajo?					
41	¿Comprometes con tus obligaciones diarias?					
42	¿Cumples puntualmente con los acuerdos establecidos?					

N°	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
43	¿fomentas con tu actitud el respeto a las normas?					
44	¿procuras que tus acciones sean éticamente correctas?					
45	¿promueves el respeto entre todas las personas?					
46	¿actúas de manera imparcial en el trato diario con tus compañeros?					
47	¿eres congruente en tus acciones diarias con tus valores?					
48	¿emprendes acciones innovadoras que facilitan el trabajo diario?					
49	¿promueves con tus compañeros nuevas formas de hacer el trabajo?					
50	¿tienes previsión en las acciones que emprendes?					
51	¿antes de actuar analizas los posibles resultados positivos y negativos?					
52	¿evalúas constantemente tus propios resultados?					
53	¿mantienes una actitud positiva ante la supervisión?					
54	¿participas activamente en cursos de capacitación o entrenamiento?					
55	¿muestras interés por mantenerte actualizado, aunque tengas que invertir tiempo extra?					
56	¿eres reconocido por superar malos resultados y seguir adelante?					
57	¿aprendes de los fracasos para tomar decisiones sin dolerte demasiado?					
58	¿eres persistente hacia el logro de las tareas?					
59	¿te detienes ante situaciones difíciles y trabajos duros?					
60	¿te detienes ante situaciones difíciles y trabajos duros?					
61	¿Cómo consideras que has adquirido las habilidades que actualmente te exige tu trabajo?					

Nota. Elaboración propia