



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Competencias laborales y perfil profesional en una universidad privada,
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Br. Andrea Del Carmen Castagnola Rossini (ORCID: 0000-0002-6987-7156)

ASESORA:

Dra. Francis Ibargüen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovación Pedagógica

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad y por permitirme llegar hasta aquí, a mis padres Luz y Victor por sus enseñanzas y su apoyo constante, a mis hermanos Giuliana y Vincenzo por su motivación y ser ejemplo de perseverancia para el logro de mis metas. A Marco por apoyarme y estar presente cada día.

Agradecimientos

A la Dra. Francis Ibargúen, por acompañarnos en este proceso de investigación, por aportarnos conocimientos a través de sus experiencias y la motivación brindada.

A mi padre por ser ejemplo de perseverancia y sabiduría, por el apoyo y la motivación a lo largo de la maestría y realización de la tesis.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Andrea Del Carmen Castagnola Rossini con DNI N° 47202069 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Competencias laborales y perfil profesional en una universidad privada, 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Agosto de 2019.



Andrea Del Carmen Castagnola Rossini

DNI N° 47202069

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada Competencias laborales y perfil profesional en una Universidad Privada, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestro en Docencia Universitaria.



Andrea Del Carmen Castagnola Rossini

DNI N° 47202069

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización	14
2.3. Población	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	41

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable competencias laborales	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable perfil profesional	15
Tabla 3. Baremos de la variable competencias laborales	16
Tabla 4. Validez de contenido a través de juicio de expertos	17
Tabla 5. Prueba de confiabilidad variable 1: Competencias laborales	17
Tabla 6. Baremos de la variable perfil profesional	18
Tabla 7. Validez de contenido a través de juicio de expertos	18
Tabla 8. Prueba de confiabilidad variable 2: perfil profesional	19
Tabla 9. Nivel de competencias laborales	20
Tabla 10. Nivel de competencias básicas	21
Tabla 11. Nivel de competencias genéricas	22
Tabla 12. Nivel de competencias específicas	23
Tabla 13. Nivel de perfil profesional	24
Tabla 14. Nivel de competencias cognoscitivas	25
Tabla 15. Nivel de habilidades y destrezas	26
Tabla 16. Correlación competencias laborales y perfil profesional	27
Tabla 17. Correlación competencias básicas y perfil profesional	28
Tabla 18. Correlación competencias genéricas y perfil profesional	29
Tabla 19. Correlación competencias específicas y perfil profesional	30

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño transversal correlacional.	12
Figura 2 Nivel de competencias laborales	20
Figura 3 Nivel de competencias básicas	21
Figura 4 Nivel de competencias genéricas	22
Figura 5 Nivel de competencias específicas	23
Figura 6 Nivel de perfil profesional	24
Figura 7 Nivel de competencias cognitivas	25
Figura 8 Nivel de competencias habilidades y destrezas	26

Resumen

El propósito del estudio de investigación sobre competencias laborales y perfil profesional en una universidad privada, 2019, fue determinar la relación entre ambas variables. El enfoque del estudio es cuantitativo, el método es hipotético deductivo, de tipo básica y nivel correlacional se empleó una muestra de 75 egresados, siendo de diseño no experimental, debido a que no se realiza la manipulación de las variables y es de corte transversal o transaccional, debido a que se aplicaron los cuestionarios en un solo momento, se empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario utilizando la escala de Likert, validado por juicio de expertos y con un nivel alto de confiabilidad. Los resultados determinaron que competencias laborales se relaciona directa ($Rho=0,694$) y significativamente ($p=0.000$) con la perfil profesional 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Competencias, laborales, perfil, profesional.

Abstract

The purpose of the research study on labor skills and professional profile in a private university, 2019, was to determine the relationship between both variables. The focus of the study is quantitative, the method is hypothetical deductive, basic type and correlational level was used a sample of 75 graduates, being of non-experimental design, because the manipulation of the variables is not performed and is of cross-section or transactional, because the questionnaires were applied in a single moment, the survey technique was used and a questionnaire using the Likert scale, validated by expert judgment and with a high level of reliability. The results determined that labor competences is directly related ($Rho = 0,694$) and significantly ($p = 0.000$) with the professional profile 2019, the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

Keywords: Competencies, work, profile, professional

I. Introducción

La mayor competencia que enfrentan las empresas en un mundo globalizado ha generado presiones para que las universidades formen egresados más competitivos, que cuenten con conocimientos sólidos, generales y específicos. En las empresas se consolidó la gestión de recursos humanos por competencia, alrededor de los años 90, es por ello que surge la presión por introducir la formación por competencias en los currículos universitarios. (La Serna, 2016, p.11). Tomando en consideración el progreso de la tecnología y de la humanidad, es preciso realzar el nivel de competencia de la industria y los escenarios, para Ibarra (1997) el enfoque de competencia laboral nace como una réplica a estas exigencias de la globalización, contribuyendo a optimizar el ámbito educativo, la capacitación y preparación del talento humano (Castillo y Villalpando, 2019). A nivel internacional, el sistema educativo ha sufrido variaciones, se ha planteado la educación desde el enfoque de la obtención de competencias, se está produciendo una corriente de renovación del diseño del currículo, la cual responde a la por la acelerada evolución de la sociedad en la que estamos inmersos. La sociedad necesita de profesionales competentes con la capacidad de vivir y trabajar en este mundo cambiante. Los organismos internacionales poseen la facultad de intervenir en la designación de pautas para educar profesionales por competencias laborales, uno de ellos es la UNESCO el cual esboza que toda profesión debe sostenerse en las bases de la educación, estos son conocer, ser, hacer y convivir por consiguiente componen la prioridad de las capacidades para la educación superior (Reyes y Fernández, 2019). Por consiguiente, el sector educativo, debe adaptarse a los nuevos retos. Pozo (2012), refirió que las competencias laborales son una agrupación de métodos o conocimientos que benefician el aprendizaje en la vida, son importantes y necesarios, porque vivimos en un mundo con alta rotación y movilidad, por ende los trabajadores deben maximizar sus conocimientos y habilidades, para destacar profesionalmente. Asimismo, el sector turístico se encuentra en constante progreso y se debe innovar constantemente, en consecuencia es primordial contar con profesionales capacitados, creativos, observadores, con el fin de lograr una colaboración importante para el mercado turístico. Asimismo, Vega (2016) refiere en este contexto las competencias laborales se muestran como el medio para aumentar las habilidades de los colaboradores y poder ejecutar los objetivos de la organización. (pp.628), Además Zabalza (2003) nos manifestó que “A los docentes se les solicita que, en lugar de brindar una formación orientada al conocimiento, diseñen procesos de aprendizaje que doten a los estudiantes de competencias que permitan

perfeccionar su preparación para el ejercer laboralmente y su crecimiento personal”. Como también nos menciona Jaramillo, O. (2015) el vínculo entre instrucción y mercado laboral, tienen un papel importante en las competencias de los egresados, pues estos se hacen notorios en el ejercicio de los profesionales, donde las organizaciones definen la suficiencia y calidad del perfil (pp.112). A nivel nacional gran parte de los egresados de las universidades no cumplen con los perfiles que se requiere para hacer frente a la competitividad en el campo laboral cambiante y competitivo, lo cual es una gran preocupación tanto para las empresas como para las universidades, es imprescindible comprender la importancia de que exista concordancia entre el perfil profesional de los egresados y el que anhelan las instituciones, donde van a ejercer los graduados. De esta manera es imprescindible que las casas de estudio brinden los elementos necesarios para un desarrollo competente ante escenarios laborales, sociales y económicos. El porqué de la ejecución de la tesis fue porque se observó que el perfil profesional desarrollado en los egresados no se encuentra relacionadas con las competencias laborales que las empresas actuales en el Perú necesitan, de tal manera que los estudiantes al culminar la carrera profesional, no han desarrollado competencias básicas como: Orientación ética, pro actividad, autocontrol y creatividad; competencias genéricas como: destreza para tomar decisiones, liderazgo, resolución de conflictos y habilidades de relaciones personales; competencias específicas como: negociación, toma de decisiones y comunicación efectiva; las cuales permitan se crecimiento en el ámbito laboral, y de esa manera desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios.

A nivel internacional, López (2015) presentó su tesis: “Competencias psicológicas básicas y formación en materia de seguridad” cuyo propósito fue determinar los principales rasgos que respalden las competencias profesionales requeridas para el correcto desarrollo de las actividades asignadas en el campo laboral de los agentes locales en Canarias. La muestra estuvo conformada por 53 jefes, 332 agentes y 422 ciudadanos. Se utilizó el método cuantitativo, correlacional. Como resultado se obtuvo que los jefes evaluaban al agente con indicadores socio-afectivos, no por su educación, cordialidad ni colaboración. Asimismo Cadena y Martínez (2013), presentaron su investigación cuyo propósito fue conocer las capacidades laborales, quien empleó como población a los egresados de la universidad de Cartagena, con el fin conseguir puestos laborales en organizaciones; realizando un diagnostico cualitativo y cuantitativo en manufactureras, cuyo periodo de egreso comprende los años 2007 a 2012, partiendo del supuesto que el graduado posea las capacidades requeridas para

desenvolverse en la actividad empresarial y en el empleo de sapiencias en el ámbito laboral, manifestando sus competencias en diligencias del perfil profesional y laboral. Los resultados muestran las necesidades de las organizaciones en relación a las capacidades que debe poseer un administrador, así como los errores y deficiencias que se pueden dar en la ejecución de su labor. De igual manera Acevedo (2017), presentó la tesis doctoral que tuvo como propósito estudiar la importancia y grado de valoración de las capacidades específicas del título de grado Administración financiera, a partir de las valoraciones de los estudiantes graduados del programa y los contratantes de departamentos financieros, se emplearon dos cuestionarios validados, el análisis de los datos se procesó con estadísticos no paramétricos de Chi cuadrado de 33.52 y dio como resultado que las competencias específicas para el programa de educación financiera se ha estimado como muy significativos para el área. Asimismo, López (2011), nos presentó su investigación cuyo propósito fue identificar las circunstancias que guardan los profesores del nivel técnico superior universitario, en su formación y acoplamiento en los ambientes de aprendizaje basado en tecnología y los requerimientos para su actualización docente basada en competencias. En la metodología se realizaron entrevistas cualitativas, la poblacional del estudio fueron profesores del nivel técnico superior universitario en la carrera de comercialización de la institución antes mencionada periodo enero – abril 2010. Como conclusión se afirmó que sí es factible mejorar y actualizar la capacitación de los docentes del nivel técnico superior universitario, así como su acoplamiento a las demandas del mercado laboral, dentro de ambientes de aprendizaje basados en la manipulación de las Tics, siempre y cuando se cumpla con los requerimientos para su actualización de los docentes, todo ello basada en competencias. Así también Ríos, (2012), nos presentó su investigación que tuvo como propósito determinar las competencias laborales y tecnológicas que los docentes catalogan como imprescindibles al efectuar el aprendizaje móvil con la finalidad de forjar estrategias para desenvolver en el Tecnológico de Monterrey, México. El estudio es cuantitativo, no experimental, la muestra se conforma por 102 docentes; se elaboró un instrumento para la medición de las competencias que permitió identificar la necesidad de capacitación. Asimismo, Candel (2012) expresó que el desempeño que ejerce un colaborador está basado en las competencias laborales que haya adquirido bajo su experiencia laboral del sector, fue aplicado a 97 trabajadores de dos casinos, a mediante la aplicación de un cuestionario se evaluaron las variables. Como conclusión determinó la correspondencia entre las temáticas de estudio (p. 220).

En el ámbito nacional Masías, (2018). Presentó su investigación que tiene como propósito determinar cómo se relacionan las competencias laborales y las expectativas laborales. Tomó como población a administradores. La metodología fue no experimental, correlacional, como muestra de estudio se tomó a 130 egresados, se realizó la toma de datos mediante una encuesta. La prueba de Spearman dio como resultado 0.660, afirmando la hipótesis y la relación positiva entre variables. Así mismo Mendoza (2018), presentó su investigación que tuvo como propósito establecer la correlación entre competencias laborales genéricas y desempeño laboral. Tomando en cuenta como población a los colaboradores del departamento de logística de la corte superior de justicia de Trujillo. La tesis fue no experimental, con una muestra de 23 colaboradores, analizada mediante un cuestionario. Como resultado se determinó bajo la prueba de Spearman en 0,264, y afirmando la relación directa entre las variables. Así también Romero y Zarate (2018) nos presentaron su investigación cuyo propósito fue determinar las diferencias existentes entre las competencias profesionales y laborales de egresados, en el periodo 2015-2016. El diseño fue no experimental, tipo descriptiva, se tomó la muestra de estudio 140 egresados. Se concluyó que existen diferencias en todas las competencias, siendo las que tienen mayor diferencia las siguientes: capacidad para el trabajo en equipo 41%, elaborar y administrar proyectos corporativos en diversos tipos de instituciones 35%, Capacidad para tomar decisiones 35%. Así mismo Ortega (2015). Nos presentó su investigación que tuvo como propósito establecer la manera que intervienen las competencias laborales en el clima laboral de los colaboradores de las universidades tecnológicas privadas de Lima con la finalidad de optimizar el ambiente laboral. La presente es no experimental, correlacional - causal; la muestra fueron 69 trabajadores de facultades y 92 colaboradores del área administrativa de las universidades tecnológicas privadas de Lima, la técnica empleada fue la encuesta, mediante la escala de evaluación de competencias laborales. Como resultado se determinó la prueba de Spearman de 0.627, hay relación positiva los temas estudiados. De igual manera Granados, (2013). Nos presentó su investigación que tiene como fin identificar la correlación entre las competencias laborales y educación de los estudiantes de turismo, de la UNMSM, 2013, Perú. La muestra estaba constituida por 96 estudiantes del décimo ciclo turismo del segundo semestre del 2013. Para la recaudación de datos se aplicó dos cuestionarios. Se obtuvo que el 59.38% afirma que las competencias laborales son buenas y para el 48.96% es óptima la educación de los estudiantes en Turismo. Se determinó que la relación fue significativa.

Para las teorías sobre competencias laborales, de acuerdo a Sánchez (2018), considera que las competencias laborales son capacidades que poseen o adquieren las personas en su proceso educativo y de vida, ya sean el conocimiento, artes, técnicas y actitudes (p.19). Para Viñan, Alarcón y Tuapanta (2017) la educación superior, constantemente en transformación se da distintos retos para la determinación de necesidades y capacidades que debe tener un profesional actualmente. Las competencias para laborar en una organización son demostrables, por medio de la realización de un producto o conocimiento de algún saber; para realizar la actividad encomendada. Éstas se consiguen aprender por medio de la instrucción académica y la experiencia en el trabajo. Para McClelland (1973) Las competencias advierten acerca del rendimiento laboral, guardan asociación directa con la instrucción derivada en los centros de estudio que en adelante se manifiestan en el ejercicio del colaborador y por consiguiente comprobar las particularidades propias que incurren en la superación y progreso. (Castillo y Villalpando, 2019). Asimismo, Pelayo (2012), manifiesta que las competencias laborales son una agrupación de conocimientos, aptitudes y destrezas que son imprescindibles en una profesión y son una variable importante en el transcurso de introducción al entorno laboral (p.29). El servicio nacional de capacitación y empleo - Chile (2008), consideran que la competencia laboral se estandariza por medio del perfil ocupacional en el que se desempeñe la persona; el perfil debe indicar las funciones críticas y las capacidades, determinando así la línea base de los requisitos que sería ser competente para el colaborador. (Mella, Vera y Bahamonde., 2015). Además, Sandoval, Miguel y Montano (2010), lo definen como la facultad que posee un individuo para realizar quehaceres con un grado óptimo considerado por los supervisores (p.4), de igual manera, Chiavenato (2009), menciona que la competencia laboral tiene relación con el conocimiento y las destrezas para laborar eficazmente, demanda saber y aprender, solamente se propaga cuando se emplean técnicas de aprendizaje efectivos para desarrollar nuevas capacidades (p.202), asimismo Benavides (2002 citado por Cojulún 2011), define “competente”, como una cualificación personal que confirma que la persona es capaz de conseguir los objetivos establecidos para el empleo, de igual manera Cruz y Vega (2010), mencionan que las competencias laborales son un grupo de habilidades y sapiencias profesionales requeridos en un colaborador de manera que desempeñe con éxito funciones o tareas (p.6). Así también, para Lepsinger y De Lucia (citado en Galarza, Aguinaga, López, Molina y Rosero, 2019) hace referencia a las competencias como un grupo de conocimientos, aptitudes y habilidades, que se relacionan entre ellos, los mismos que intervienen en la ejecución del trabajo a realizar o el papel que ejecutará en su labor, relacionándose con el

desempeño, logrando medirse por medio de estándares y mejorando constantemente gracias a capacitaciones y la experiencia. (p. 164). Plantea además Sánchez, Martínez y Moreno (2017), que la competencia laboral es parte de la relación entre la capacidad colectiva e individual para desempeñarse correctamente en la labor, también es la opción para mejorar el proceso de trabajadores y la empresa (p. 172). Según Fandos et. al. (2017). El desenvolvimiento de las competencias profesionales es un procedimiento donde interactúan profesores, tutores y alumnos, y diversos elementos internos y externos propios de las casas de estudio y organizaciones (pp. 350). De igual manera Hernández (2012 citado por Burgos N., et. al. 2016) afirma que, en el ambiente profesional, el vocablo “competencia” hace mención a la actitud eficiente para realizar de manera exitosa una acción profesional reconocida (pp.219). Además comprende un grupo de saberes, procesos y actitudes que se puede percibir por medio del comportamiento de la persona. Dentro de este marco se desarrollarán los principales modelos teóricos, a continuación, se describen los tres más utilizados: Según Bunk (1994), define a las competencias profesionales son las destrezas y aptitudes que son necesarias en una profesión, una de ellas es la resolución de problemas autónoma y flexible, la capacidad de desarrollarse en el contexto profesional y en la organización. Para Bunk (1994), se divide a las competencias laborales en cuatro dimensiones: técnica, participativa, metodológica y social; 1) Técnica, son los conocimientos y habilidad propias del ámbito de su trabajo. 2) Participativa, representa el compromiso, esmero y responsabilidad en las actividades de la empresa. 3) Metodológica, es cumplir con el procedimiento conveniente para la ejecución de tareas, soluciones y retroalimentación. 4) Social, refiere a la relación entre colaboradores, expresiva, positiva y empática. Por otro lado la OIT (2003), nos presenta otro modelo teórico en el cual clasifican a las competencias laborales en genéricas, específicas y transversales 1) Genéricas, son aquellas competencias que hacen referencia a los recursos personales, como el trabajo en equipo, la adaptación al cambio, la creatividad, la innovación 2) Básicas, son las desarrolladas en la escuela, como la comunicación, escritura, lectura, operaciones numéricas y aspectos de la vida diaria. 3) Transversales: Corresponden a las competencias cognitivas que se emplean en un trabajo determinado. Asimismo Mertens (1996) nos presenta su modelo teórico y nos dice lo siguiente, las competencias laborales se clasifican en genéricas, básicas y específicas, 1) Genéricas, conciernen a las acciones y cualidades profesionales relacionadas a diferentes espacios de producción, entre ellas la capacidad para el trabajo en equipo, negociación, sistematización, entre otros. Según Ortiz et. al. (2015) las competencias genéricas son calificadas como un instrumento necesario para afrontar con éxito los desafíos

y cambios del mundo de hoy, que requiere de profesionales capacitados. 2) Básicas, concierne con la educación inicial y que proporcionan la admisión al trabajo: como escribir, comunicación verbal y calculo 3) Específicas, representa las propiedades técnicas afines con la labor como: la maniobra de maquinaria, la elaboración de planes de inversión, etc. Por lo anteriormente expuesto la teoría a considerar para el estudio es la de Mertens, esta clasificación considera tres clases de competencias laborales, que son: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Dimensión 1. Competencias básicas; alude a las obtenidas en inicial y primaria hasta 11 o 12 años. Como la creatividad y toma de decisiones, según Pedraza (2014), es la habilidad para formar ideas y la toma de decisiones es elegir entre las alternativas para solucionar situaciones en diversos contextos (p. 2), la comunicación y capacidad de escucha, según García (2009) La comunicación es un proceso y facultad humana que nos permite interactuar con los demás a través de la transmisión de mensajes, el cual se complementa con la capacidad de escucha (p.1), asimismo la responsabilidad, según Figueroa (2013) La responsabilidad es un valor que permite a la persona reflexionar sobre las consecuencias de sus actos (p. 3). Dimensión 2. Competencias genéricas, éstas son obtenidas en la etapa escolar y en la experiencia profesional, son empleadas en cualquier sector empresarial, son fijadas en bases científicas, tecnológicas y en atributos de la persona, entre ella se encuentra la gestión de recursos, es la capacidad para manejar eficientemente los recursos como el personal, ingresos que se perciben, recursos materiales; así también las relaciones interpersonales, es la capacidad para interactuar con los demás, trabajar en equipo, atención al cliente con calidad, capacidad de liderazgo y la habilidad para la negociación, otra competencia importante es la gestión de la información, se refiere a la habilidad para buscar y organizar información, mediante el uso de sistemas de información. Dimensión 3. Competencias específicas; Según la OIT (2003), son aquellas competencias adquiridas en el ámbito profesional y los temas están ligados a una especialidad determinada (p.28). Es transcendental el perfeccionamiento de las competencias laborales porque en primer lugar facilita el trabajo en la organización, incrementa en el rendimiento laboral, los profesionales se encuentran más motivados y este se reflejada en el logro de los resultados.

Entre las teorías relacionadas a la variable perfil profesional, se realiza las siguientes definiciones; de acuerdo a López, Larco y Ortiz (2017) El perfil profesional de un egresado presenta aristas significativas e inevitables con el objetivo de destacar a un profesional sobre

sus pares, estas son las competencias obtenidas en el intervalo de su formación, aquellas que serán expuestas en el desarrollo de las tareas propias del puesto laboral adquirido. Martínez (2015) es la manifestación constituida de rasgos personales y profesionales aspiradas por el graduado, se constituye en el grupo de principios, cualidades, habilidades y aptitudes que se anhela poseer en el futuro (pp. 217). Para Carrión (2013). Se debe considerar para el perfil que el egresado debe tener un buen nivel en conocimientos del sistema turístico, de la planta hotelera, de rutas turísticas y manejo de un idioma adicional, generalmente el inglés. (López, Larco y Ortiz, 2017). Asimismo, Miranda et. al. (2015) nos menciona que es la agrupación de atributos (actitudes, habilidades y conocimientos) que debe cultivar la persona para ejecutar debidamente sus puestos laborales (pp.69). De igual manera, Hanel y Merchand (2000), nos indican que el perfil profesional refiere al grupo de conocimientos, destrezas y actitudes presentes en el egresado de determinada profesión; en el ámbito operacional y particular que desarrollará en sus diferentes campos de acción. Asimismo, propone Gonzáles, (2007), nos dice que el perfil es el acumulado de competencias que son solicitadas para un rol profesional, con criterios valorativos y parámetros de calidad; así mismo lo define Hawes y Corvalán (2005), nos dicen que perfil profesional son las características y capacidades que acreditadas por un ente con competencia permite que la persona sea considerado por la sociedad como profesional, capaz de realizar tareas de su competencia, para las cuales se encuentra capacitado; Igualmente lo refiere Hoyos (2004) asume que el perfil profesional está referido a la persona que se desea realizar una formación en lo ocupacional, profesional y particular acorde a los fines de la organización. También, Santos, Paéz y Recalde (2017) proponen que el perfil profesional es la descripción que identifica al profesional que ejerce en una organización, pudiendo ver el desempeño, teniendo en cuenta formas de crear competitividad ante cambios por efectos de la globalización, logrando conseguir soluciones ante nuevos retos (p. 343). Como refiere Escobar (2013 citado por Jiménez, et. al. 2017), el perfil es el pilar fundamental del diseño curricular, sirve para construir el plan de estudios y sus temas; los cuales deben renovarse continuamente y estar dentro del contexto en el que se desarrolla (p. 16). En el sector existen diferentes perfiles profesionales, pues están dirigidas a las actividades turísticas que se desenvuelven en el contexto, para Mediavilla, Martín y Gómez (2020), en España existe una gran variedad de prácticas al aire libre, que varían de acuerdo a la comunidad autónoma. Para Sergeeva et. al. (2018) la formación profesional se basa en distintos principios que deben ser característicos de una persona como: buscar democracia, sensibilización humanitaria, contar con un enfoque contextualizado, que vincule lo aprendido

académicamente con el trabajo a realizar, tener distintas experiencias profesionales, teniendo conocimiento, entusiasmo, capacidades laborales, dedicación y constancia.

Por lo tanto, podemos definir que el perfil profesional son los saberes, destrezas y cualidades del egresado de cada profesión, las cuales desarrollará en el campo de acción, además el perfil debe verse reflejado en el currículo de la institución educativa, debe desarrollarse estrategias para el desempeño de óptimo de las competencias que requiere el mercado laboral de hoy. Dentro de este marco se desarrollarán los principales modelos teóricos de perfil profesional, de este modo Santivañez (2013), nos dice que el perfil profesional del egresado o académico debe desarrollarse a partir de competencias, de esta manera constituye una opción para enfrentar el gran desafío de instituir el canal que une a la universidad con los requerimientos del mercado laboral, aquellas que los egresados pueden superar en distintos ámbitos, indistintamente su profesión. (pp. 69-70). Cabe resaltar que el perfil profesional es un elemento sustancial en la planificación y debe estar definido en el currículo, de esta surge la meta de la profesión, es por ello que la institución de educación superior debe diseñar estrategias y realizar las labores pertinentes para conseguir el plan de la carrera profesional. Además, las competencias deben estar acordes a lo que demandan las organizaciones de sus recursos humanos, por esta razón debe existir una postura relacionada con una educación completa de los educandos. (Guédez, 2003). De igual manera lo refiere Camperos (2001), nos dice que el procedimiento de preparación del perfil profesional involucra: 1) Identificar las plazas en donde los universitarios puedan laborar, 2) Examinar las labores a ejercer en diversas áreas laborales y 3) Identificar empresas en donde los egresados puedan laborar. Así pues, Rossi (2008) plantea que el perfil profesional posee dos elementos básicos: 1) Perfil de Formación General: vinculado a las capacidades, conocimientos, competencias y cualidades referidas a características como ser social; 2) perfil rigurosamente profesional u ocupacional: vinculado a los conocimientos referidos a la formación ocupacional o profesional. (p. 113). De este modo también Arnaz (1981), nos menciona que el perfil debe poseer los siguientes componentes: 1) Conocimientos en áreas generales de conocimientos. 2) Conocimiento de actividades, tareas y acciones, en el área laboral. 3) Valores y actitudes para su buen ejercicio como profesional. 4) Desarrollo de destrezas. (Citado en Díaz-Barriga 1993). Cabe resaltar que es de vital importancia el papel del docente como ente de enseñanza y evaluación de dichas competencias, de este depende de orientar y estimular al estudiante a discernir, analizar, reflexionar y comprender, y este pueda

ser valorado como profesional tanto en el aula y como en el ámbito laboral. Por consiguiente, se delimitó la variable perfil profesional tomando en cuenta el currículo de la escuela de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo 2019, el cual nos menciona que el estudiante egresado debe estar capacitado para: Dimensión 1. Competencias cognoscitivas: el egresado debe conocer los mercados nacionales e internacionales, estar en la capacidad de instituir, impulsar y dirigir empresas, turísticas con innovación, tener el conocimiento necesario para el manejo nuevas tecnologías de información y contar con habilidad comunicativa, realizar y encauzar proyectos de turísticos en diversos sectores del entorno empresarial y social, dirigir los servicios públicos e instituciones del gobierno. Dimensión 2. Competencias de habilidades y destrezas, el egresado debe estar en la capacidad de desempeñar funciones gerenciales y ejecutivas en empresas de servicios, estar en la capacidad de tomar decisiones, reconocer recursos turísticos, gestionar personal y recursos logísticos, indaga y propone temas concretos del sector, es líder, y está en la capacidad de ejercer la docencia universitaria. Por lo anteriormente expuesto se evidencia la importancia del perfil profesional para orientar el diseño del currículo para el desarrollo de capacidades y competencias. Asimismo, lo señala Tejada (2006), es una preocupación trascendental saber qué distintivos profesionales demanda la sociedad, porque con el avance de las nuevas tecnologías contamos con inmensidad de información, la cual debe ser tratada de manera apropiada, en tal sentido, las profesiones deben vincularse con otras áreas del conocimiento.

De lo expuesto se estableció el problema: ¿Qué relación existe entre competencias laborales y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019?, y como problemas específicos, ¿Qué relación existe entre competencias básicas y la perfil profesional en los egresados?, ¿Qué relación existe entre competencias genéricas y la perfil profesional en los egresados? Y ¿Qué relación existe entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados? Esta disertación, se enfoca en comprobar la correlación de las variables competencias laborales y el perfil profesional. La motivación para la realización del presente estudio fue porque se observó que las competencias no se desarrollaron de manera adecuada en los egresados. En la actualidad las organizaciones en el Perú, requieren de profesionales que cuenten con dichas competencias acordes al mercado laboral. Asimismo se propuso la hipótesis general: Existe relación entre competencias laborales y el perfil profesional en los egresados de Administración en turismo y hotelería (ATyH), Lima, 2019. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre

competencias básicas y el perfil profesional en los egresados de ATyH, Lima, 2019, existe relación entre competencias genéricas y el perfil profesional en los egresados y existe relación entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados. Además esto conlleva a proponer el objetivo general: Determinar la relación que existe entre competencias laborales y el perfil profesional en los egresados de ATyH, Lima, 2019. Y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre competencias básicas y perfil profesional en los egresados de ATyH, 2019; determinar la relación que existe entre competencias genéricas y perfil profesional en los egresados, y determinar la relación que existe entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados de ATyH, Lima, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Es básica puesto que busca enriquecer el conocimiento científico y busca de nuevos conocimientos. Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Nos mencionan que el estudio es básica porque encauza la investigación de nuevos conocimientos sin un propósito específico e inmediato. Indaga principios y leyes científicas, consiguiendo constituir una proposición científica. (p. 79).

Diseño

Este estudio es no experimental, puesto que el investigador no ha intervenido en los datos. Rodríguez y Vargas (2013). Señalaron que es aquella que se realiza sin operar adrede las variables, su fin es observar fenómenos para luego estudiarlos. (p. 6). Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Nos mencionan que los estudios transversales son aquellos que se efectúan en un solo instante para examinar un fenómeno que acontece en el presente. (p.67).

Esquema:

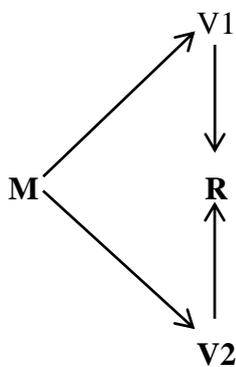


Figura 1. Esquema de diseño transversal correlacional.

Dónde:

- M : Muestra.
- V1 : Competencias laborales.
- V2 : Perfil profesional.
- R : Relación

Enfoque

La investigación es de enfoque Cuantitativo porque emplea métodos matemáticos, numéricos y procesos secuenciales para evidenciar supuestos. Asimismo, Martínez (2018), nos menciona, el modelo cuantitativo tiene por objetivo llegar a formular leyes generales. Por lo general utiliza investigaciones donde el objeto de estudio se seleccione de manera aleatoria y emplea cuestionarios, es así que se enfoca en recolectar datos que logren ser medidos y planteados estadísticamente. (p. 48).

Nivel

El nivel del estudio es correlacional ya que pretende conocer la asociación entre variables. Según Soto (2015), el nivel correlacional tiene como propósito encontrar la correspondencia de dos o más variables, tener en cuenta que las variables medidas deben pertenecer a la misma unidad de análisis.

Método

El método fue el hipotético deductivo porque se empieza con el planteamiento de una hipótesis predictiva y se deriva en implicaciones que serán puestas a prueba. En el que se realizan la contrastación de hipótesis en función a eso se obtienen las conclusiones, que van de lo general a lo particular. Según Ferreyro, A., y De Longhi, A. (2014). El método hipotético/deductivo emplea una táctica que combina los dos métodos. La Ciencia, en su proceso de adquirir de nuevos conocimientos constituye ambas estrategias, el método inductivo, tiene como rol la generación de hipótesis a partir de la observación, y el método deductivo, se deriva de las implicaciones de las hipótesis que posteriormente serán puestas a prueba. (p.20).

2.2. Operacionalización

Variables

Variable 1: Competencias laborales

Definición conceptual

Pelayo (2012), manifiesta que las competencias laborales son un grupo de sapiencias, habilidades y capacidades que son ineludibles en una profesión y son una variable importante en el proceso de inserción al mercado laboral (p.29).

Definición operacional

Mertens (1996) nos presenta su modelo teórico y nos dice que las competencias laborales se clasifican en genéricas, básicas y específicas.

Variable 2: Perfil Profesional

Definición conceptual

González, (2007), nos dice que el perfil es el conjunto de competencias organizadas que son demandadas para una actividad profesional, acordes a juicios valorativos y medidas de calidad.

Definición operacional

Arnaz (1981), nos menciona que el perfil del egresado debe poseer como mínimo los siguientes componentes: 1) Conocimientos en áreas generales. 2) Conocimiento de actividades, tareas y acciones, en el área laboral. 3) Valores y actitudes para su buen desempeño como profesional. 4) Desarrollo de destrezas. (Citado en Díaz-Barriga 1993).

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias laborales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Competencias básicas	*Formación ética del egresado	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4)	Malo (27 – 62) Regular (63 – 98) Bueno (99 – 135)
	*Autonomía e iniciativa personal *Convivencia			
Competencias genéricas.	*Conocimientos y habilidades ocupacionales. *Competencias que definen un perfil *Analizar y evaluar información.	10 al 18	Siempre (5)	
Competencias específicas	*Competencias asociadas *Competencias de su especialidad. *Formulación de proyectos de negocio.	19 al 28		

Nota: Granado (2013), Adaptación

Tabla 2

Operacionalización de la variable Perfil profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Perfil profesional de competencias cognitivas	*Creación de empresas del Sector Turismo. *Criterios enfocados en los mercados laborales. *Formular y dirigir proyectos de inversión turísticos.	0 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (18-41) Regular (42 – 65) Malo (66 – 90)
Perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas	*Desempeñar funciones de gerencia. *Capacidad para identificar los recursos turísticos. *Administrar personal y recursos logísticos.	10 al 18		

Nota: Granado (2013), Adaptación

2.3. Población

Según, Ventura – León (2017), la población es un grupo de elementos que comprenden ciertas características similares que se pretenden estudiar. (p.648). En la presente tesis se empleará la muestra censal ya que se ha seleccionado la población general que representa a 75 egresados carrera profesional de ATyH de la UCV de la sede de Lima Norte del semestre 2018- II, para lo cual se ha realizado una encuesta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Pino (2018) indicó que son los medios que al utilizarse permiten recoger datos del objeto o contexto que se indaga (p.86)

Instrumento

Se emplearon dos cuestionarios de niveles ordinales para evaluar a las variables de competencias laborales y perfil profesional.

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre : Competencias laborales
Finalidad : Medir la percepción sobre las competencias laborales
Autor(es) : Granados (2013)
Adaptación : Castagnola (2019)
Sujetos de aplicación : Egresados
Administración : Individual
Duración: 30 minutos.

Tabla 3 Baremos de la variable competencias laborales

General	D1	D2	D3	Cualitativo
74 - 100	33-45	33-45	33-45	Bueno
47 - 73	21-32	21-32	21-32	Regular
20 - 46	9-20	9-20	9-20	Malo

Validez

Fernández, Hernández y Baptista (2014), según los autores: La validez refiere a la capacidad en que un instrumento mida ciertamente la variable estudiada. Se realizó la validez de contenido mediante el dictamen de expertos certificados, para determinar la idoneidad del instrumento.

Tabla 4

Validez de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Francis Ibargüen	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Jesús Padilla	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

La confiabilidad se sustenta en la medida que se generen resultados similares en la aplicación del instrumento (Hernández Sampieri et al., 2013). Para precisar la confiabilidad de competencias laborales, se utilizó una prueba modelo a los egresados, posterior a la recolección de datos, se ejecutó el análisis y proceso de datos en el estadístico IBM SPSS 24 mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

Prueba de confiabilidad variable 1: Competencias laborales

Tabla 5

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,790	28

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento alcanzó una cifra de 0,790 en consiguiente, con lo que se puede afirmar que es confiable.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre : Perfil profesional.
 Finalidad : Medir el perfil profesional
 Autor(es) : Granados (2013)
 Adaptación : Castagnola (2019)
 Sujetos de aplicación : Egresados
 Administración : Individual
 Duración: 30 minutos.

Tabla 6 *Baremos de la variable perfil profesional*

General	D1	D2	Cualitativo
66 – 90	33- 45	33 – 45	Bueno
42 – 65	21 – 32	21 – 32	Regular
18 – 41	9 – 20	9 - 20	Malo

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Francis Ibargüen	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Jesús Padilla	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Dr. Carlos Castagnola	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Prueba de confiabilidad variable 2: Perfil profesional

Tabla 8

<i>Estadística de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,750	18

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento produjo un coeficiente de 0,750, por lo tanto, el instrumento es confiable.

2.5. Procedimiento

Se requirió una carta de presentación a la Universidad César Vallejo para la realización de la tesis, esta fue presentada al Vicerrectorado de Investigación una vez concedida la autorización, se asignaron los cuestionarios a los egresados, posteriormente se identificó la confianza de los datos recogidos, asimismo se recogió información necesaria para el procesamiento estadístico, de donde surgieron los resultados, asimismo se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

2.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó IBM SPSS Statistics versión 24 y además se obtuvo las tablas y figuras obtenida de las encuestas sobre competencias laborales, perfil académico y sus dimensiones afines. Posterior al análisis descriptivo se derivará a la prueba de hipótesis mediante la reciprocidad de Rho de Spearman que servirá para discrepar las hipótesis proyectadas en la tesis.

2.7. Aspectos éticos

El estudio se sostuvo en elementos éticos y morales determinados por la escuela de posgrado de docencia universitaria de la UCV, además se requirió autorización al Vicerrectorado de investigación de dicha casa de estudio para emplear, en los egresados, el cuestionario sobre las competencias laborales y perfil profesional.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Nivel de competencias laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	52	69,3
Regular	23	30,7
Total	75	100,0

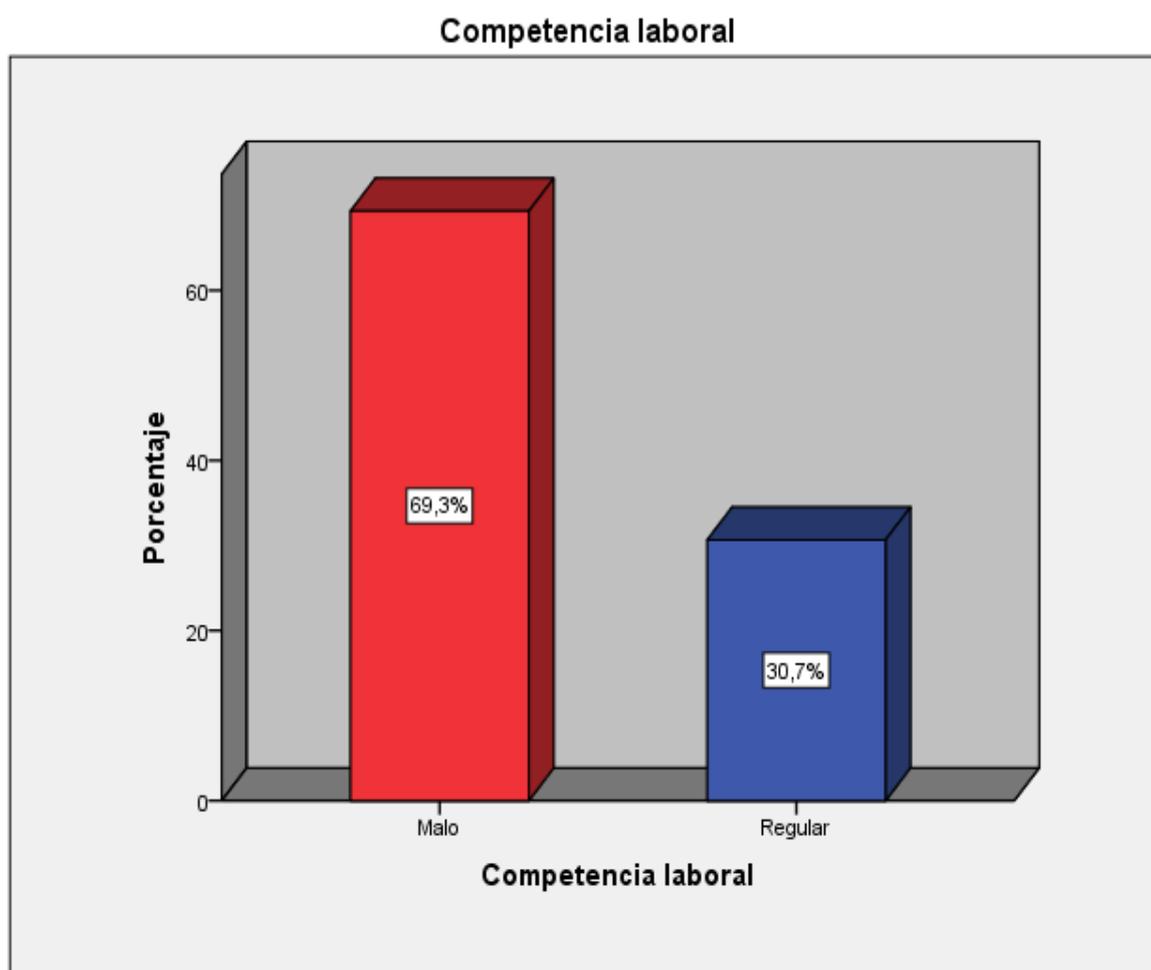


Figura 2 Nivel de competencias laborales

En la Tabla 9 y figura 2 apreciamos los valores de competencias laborales, el valor malo obtuvo 69,3% en mayor proporción y el valor regular en 30,7% en los egresados.

Tabla 10

Niveles de competencias básicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	37,3
Regular	47	62,7
Total	75	100,0

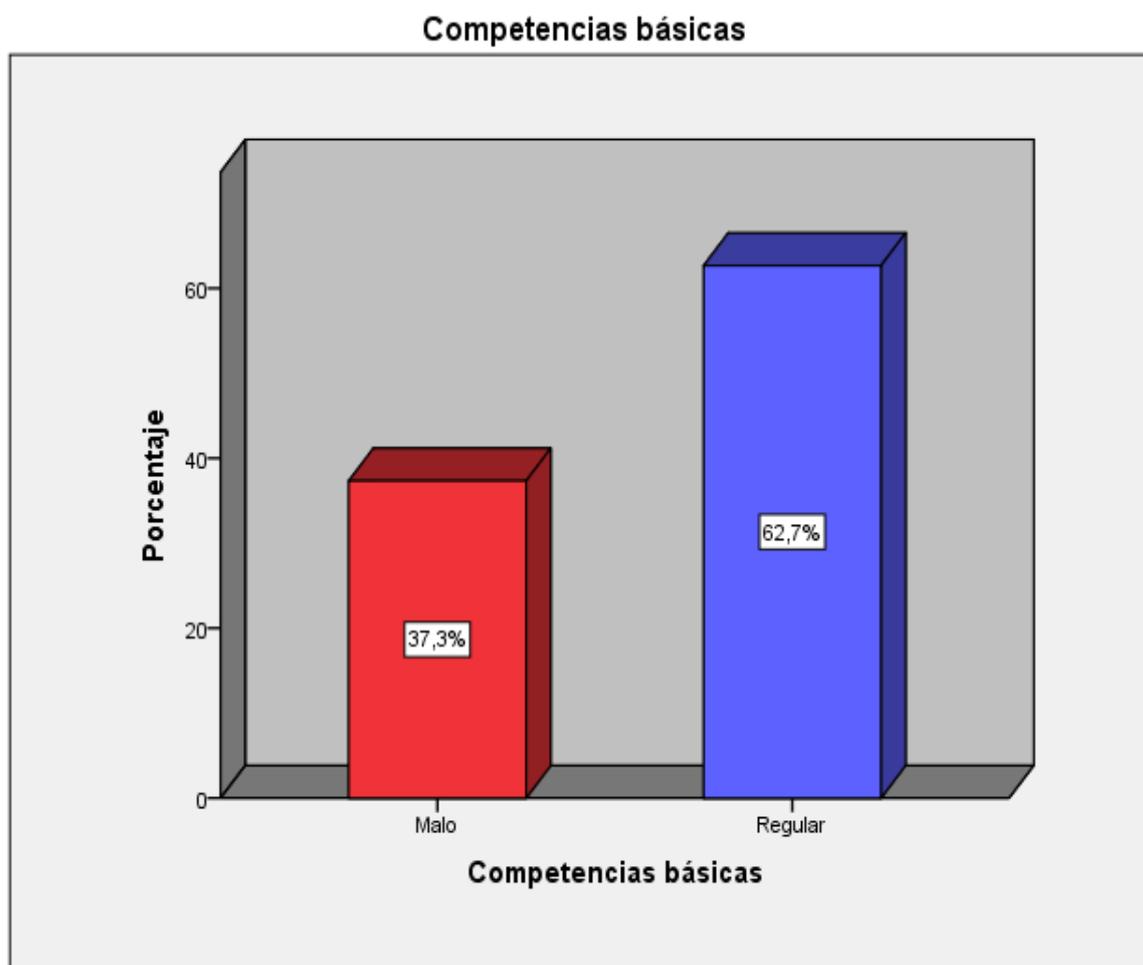


Figura 3 Niveles competencias básicas.

En la Tabla 10 y figura 3 apreciamos los valores de competencias básicas, el valor malo obtuvo 37,3% y el valor regular en 62,7% en los egresados.

Tabla 11

Nivel de competencias genéricas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	37,3
Regular	46	61,3
Bueno	1	1,3
Total	75	100,0

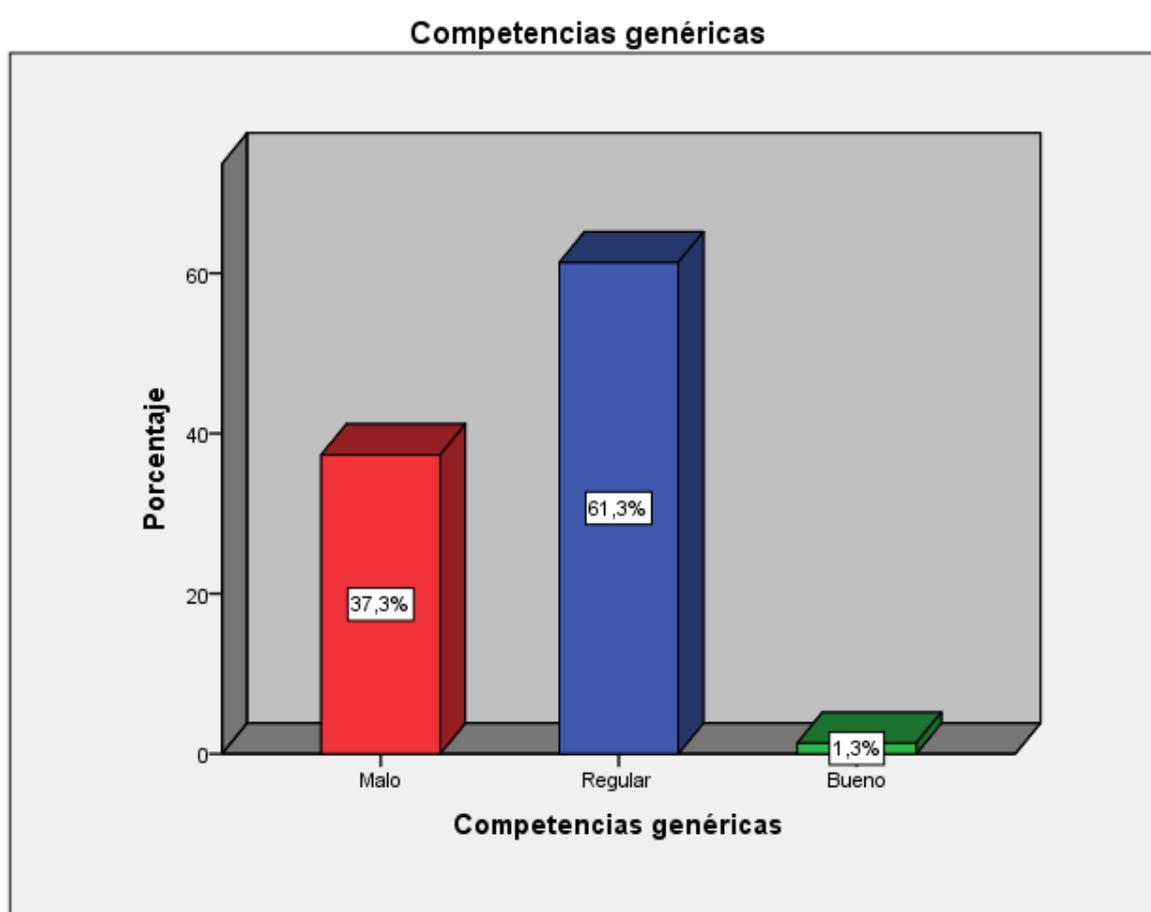


Figura 4. Niveles competencias genéricas

En la tabla 11 y figura 4 apreciamos los valores de competencias genéricas, el valor malo obtuvo 37,3% y el valor regular en 61,3% en los egresados y el nivel bueno alcanzó el 1,3% en los egresados.

Tabla 12

Nivel de competencias específicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	55	73,3
Regular	20	26,7
Total	75	100,0

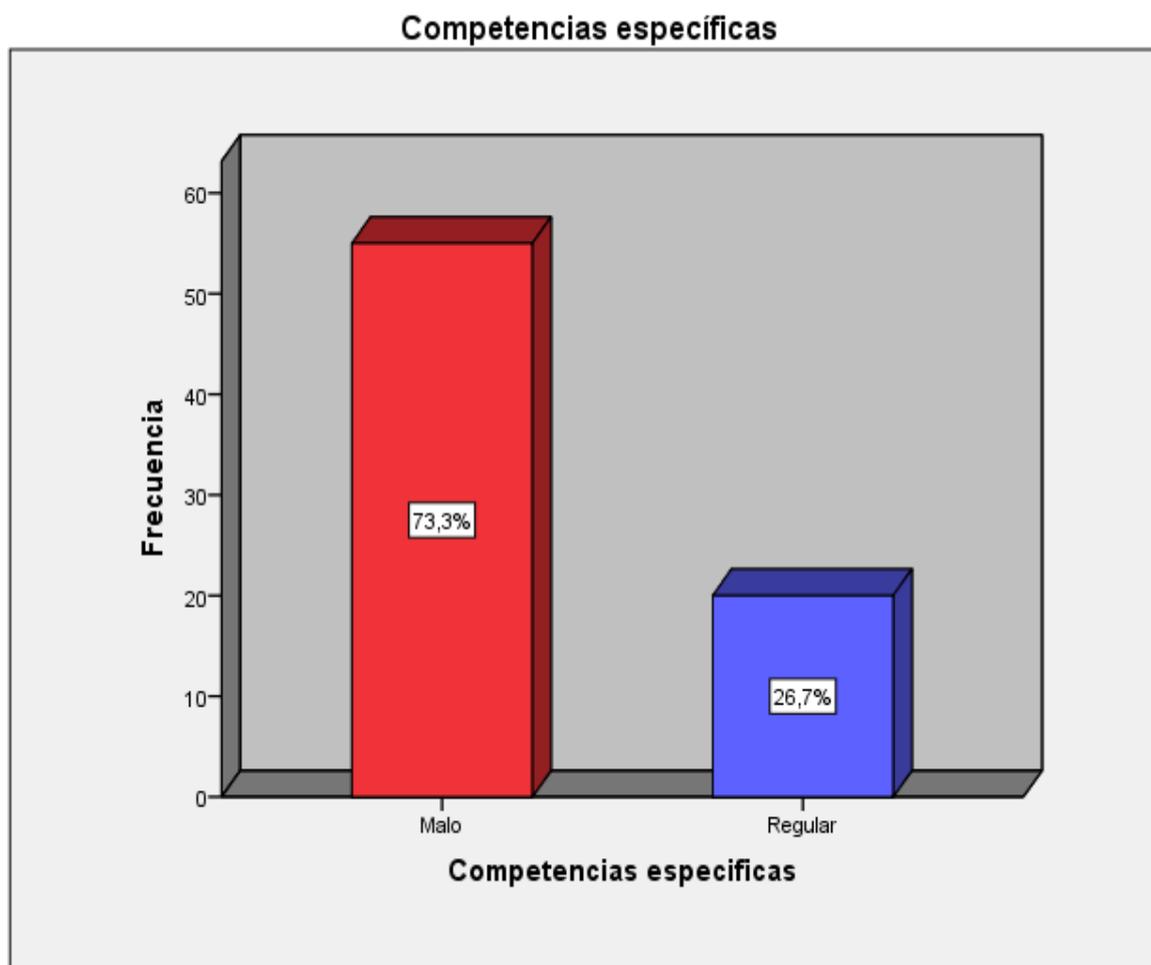


Figura 5. Niveles competencias específicas

En la tabla 12 y figura 5 apreciamos los valores de competencias específicas, el valor malo obtuvo 73,3% y el valor regular en 26,7% en los egresados.

Tabla 13

Nivel de perfil profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	42,7
Regular	43	57,3
Total	75	100,0

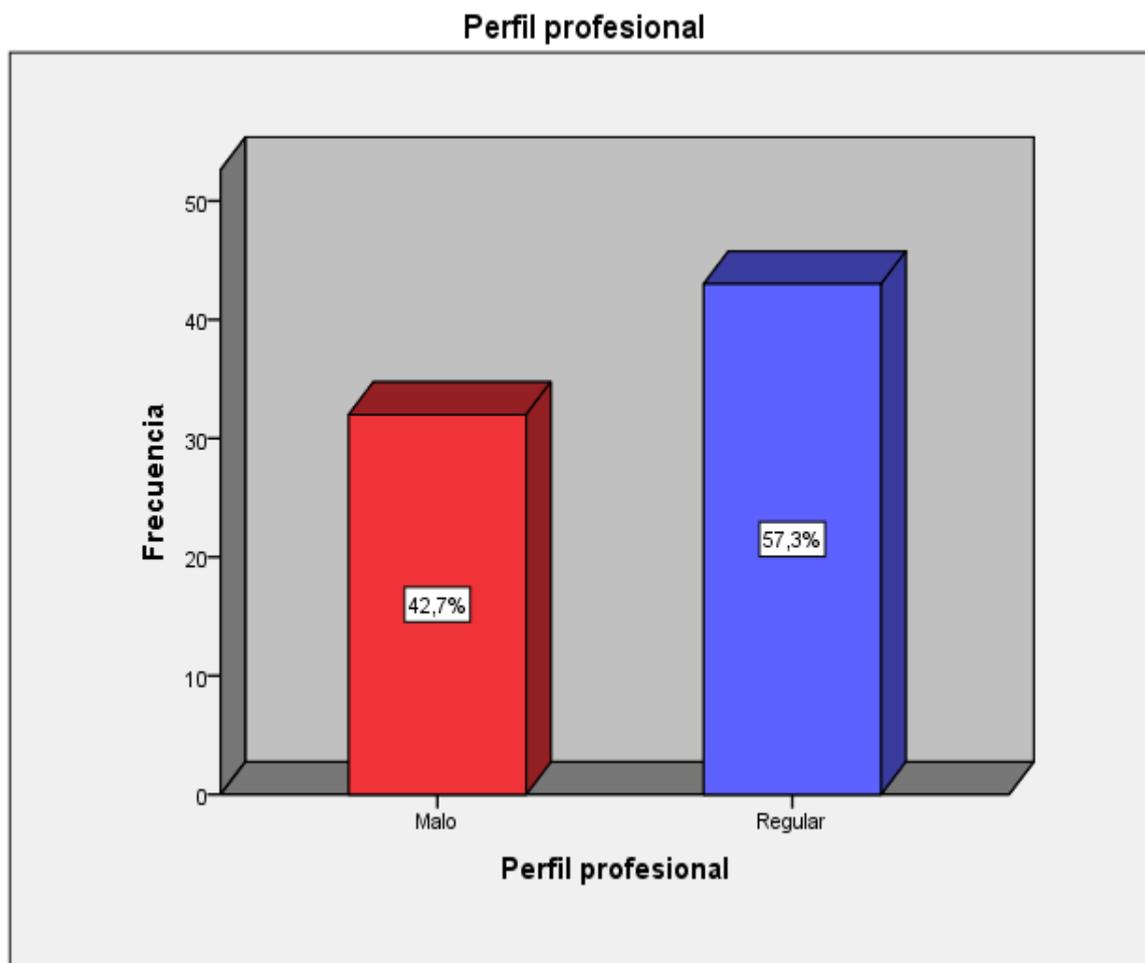


Figura 6 Niveles perfil profesional

De la tabla 13 y figura 6, el nivel de perfil profesional se obtiene que el valor malo alcanzó el 42,7% y el nivel regular 57,3% en los egresados.

Tabla 14

Nivel de competencias cognoscitivas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	36	48,0
Bueno	39	52,0
Total	75	100,0

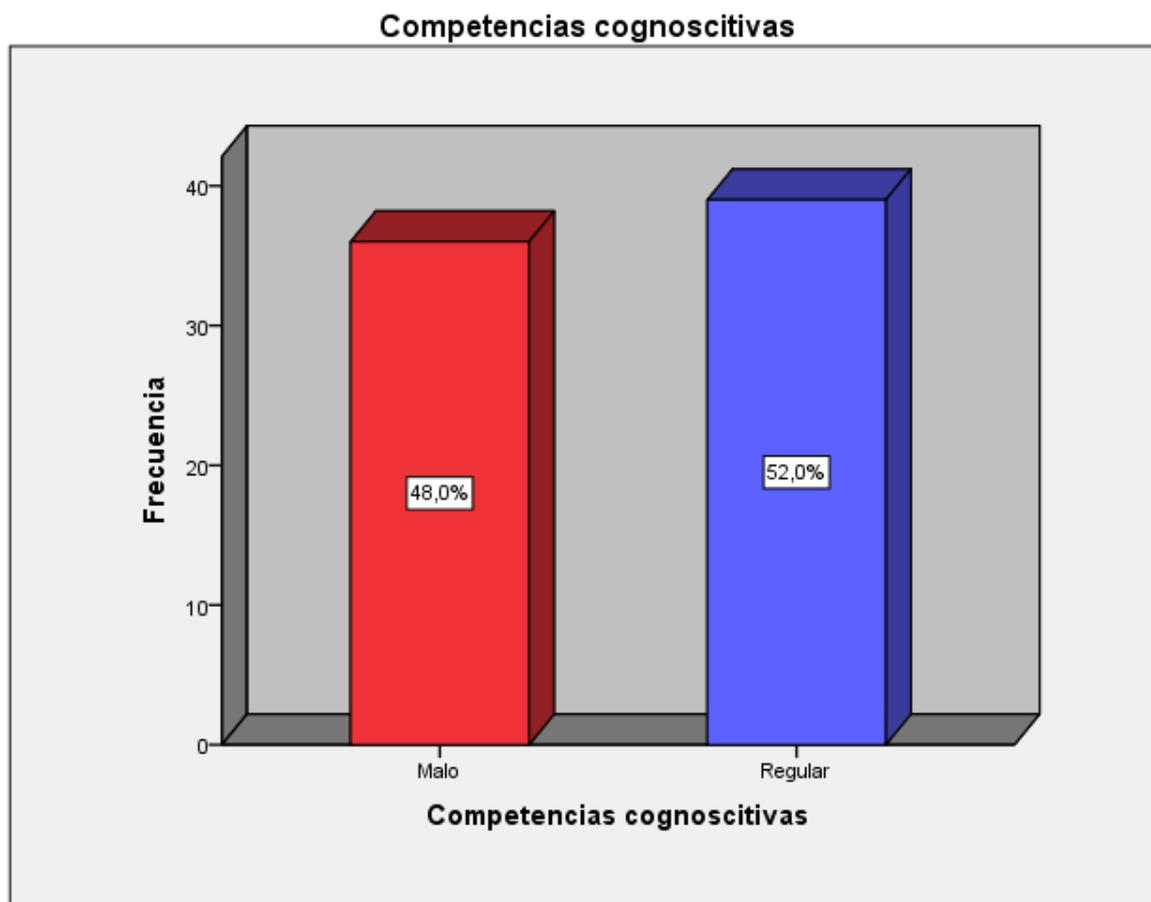


Figura 7. Niveles competencias cognoscitivas

De la tabla 14 y figura 7, el valor de competencias cognoscitivas, se obtiene que el valor malo es 48,0% y el nivel regular 52,0% en los egresados.

Tabla 15

Nivel de habilidades y destrezas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	38,7
Regular	46	61,3
Total	75	100,0

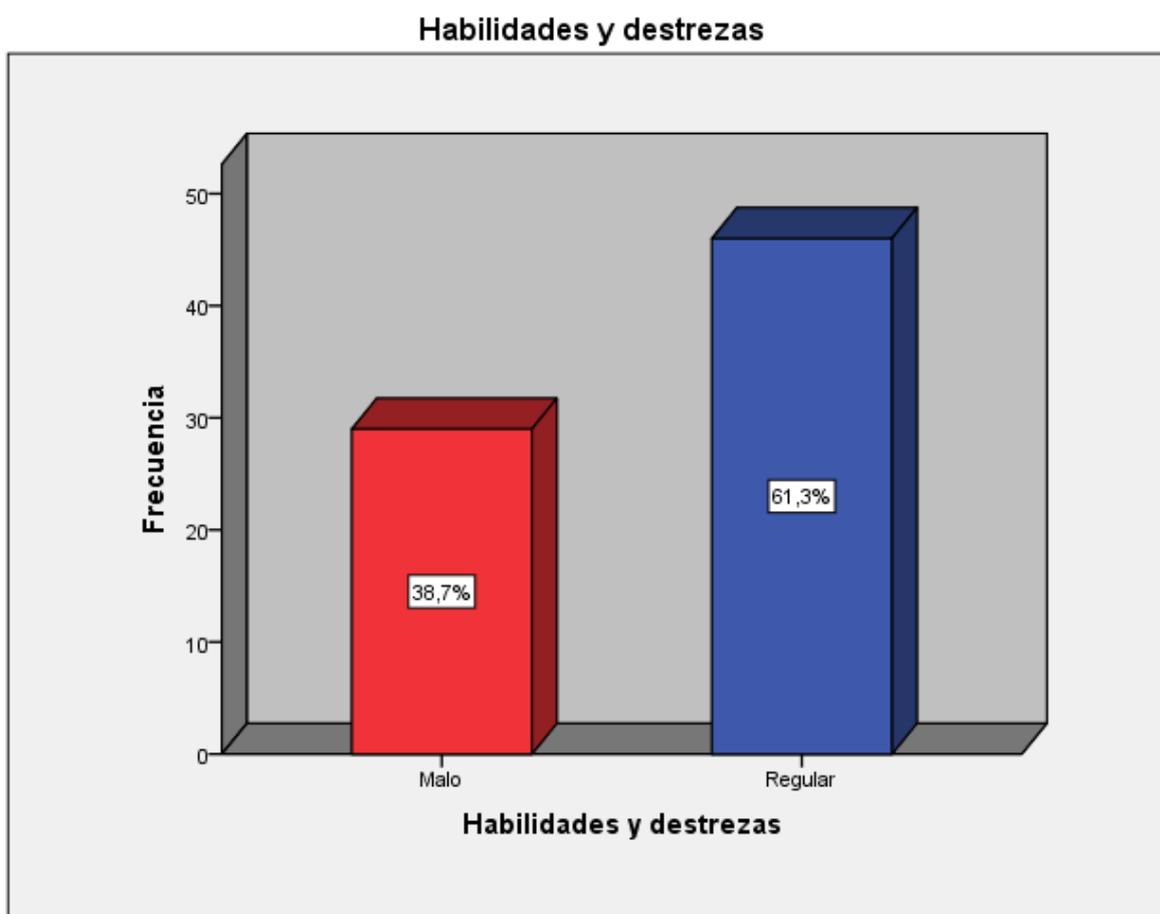


Figura 8. Niveles de habilidades y destrezas

De la tabla 15 y figura 8, se distingue el valor de habilidades y destrezas, se tiene que el valor malo obtuvo 38,7% y el nivel regular obtuvo el 61,3% en los egresados.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Competencias laborales y perfil profesional

Hipótesis general de la investigación

Ho. Las competencias laborales no se relacionan con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019.

Hi. Las competencias laborales se relacionan con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019.

Tabla 16

Correlación entre competencias laborales y perfil profesional

			Competencias laborales	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 16, exhibe el nivel de asociación entre las variables competencias laborales y perfil profesional. Comprobando el factor de relación Rho de Spearman fue 0,694, el cual muestra que existe una correspondencia moderada entre variables, con un nivel de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se desaprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que hay una relación moderada entre las variables.

3.2.2. Las competencias básicas y el perfil profesional

Hipótesis específica 1

Ho: Las competencias básicas no se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

Hi: Las competencias básicas se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

Tabla 17

Correlación de competencias básicas y el perfil profesional

			Competencias básicas	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias básicas	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Perfil profesional	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 17, muestra el grado de correlación entre las competencias básicas y el perfil profesional, en el objeto de estudio. Determinando un Rho de Spearman de 0,592, el cual indica que existe una relación moderada entre la dimensión necesidades de competencias básicas y el perfil profesional, con un grado de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se desaprueba la hipótesis nula y se admite la alterna. Se concluye que existe una correspondencia moderada.

3.2.3. Las competencias genéricas y el perfil profesional

Hipótesis específica 2

Ho: Las competencias genéricas no se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

H1: Las competencias genéricas se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

Tabla 18

Correlación de competencias genéricas y el perfil profesional

			Competencias genéricas	Perfil profesional
Competencias genéricas		Coefficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Rho de Spearman	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 18, muestra el nivel de correspondencia entre las competencias genéricas y el perfil profesional en los egresados. Determinando el Rho de Spearman fue 0,743, el cual indica que existe una relación moderada entre la dimensión necesidades de competencias genéricas y el perfil profesional, con un grado de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se desaprueba la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que existe una correspondencia moderada.

3.2.4. Las competencias específicas y el perfil profesional

Hipótesis específica 3

Ho: Las competencias específicas no se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

H1: Las competencias específicas se relaciona con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019

Tabla 19

Correlación de competencias específicas y el perfil profesional

			Competencias específicas	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias específicas	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 19, muestra el grado de asociación entre las competencias específicas y el perfil profesional, en los egresados, determinando un Rho de Spearman de 0,553, representando una relación moderada entre la dimensión necesidades de competencias específicas y el perfil profesional, con el grado de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se desaprueba la hipótesis nula y se admite la alterna. Se concluye que existe relación moderada.

IV. Discusión

En el presente estudio “*Competencias laborales y perfil profesional en una universidad privada, 2019*”, nos proporcionó como resultado que su correspondencia según el Rho de Spearman es ($r=0,694$ y $p=0,000$), aquello indica que el nivel de asociación es moderada. El cual coincidió con Masías, (2018), en su investigación: *Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018*. A manera de resultado se determinó con un Rho de Spearman de (0.660), y se concluyó que presenta una correspondencia directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de administración de una universidad privada de Lima - 2018. Con respecto a la hipótesis específica entre competencias básicas y el perfil profesional en los egresados, el Rho de Spearman fue ($r=0,592$ y $p=0,000$), aquello indica un grado de asociación moderado. De esta manera López (2015), nos presentó como resultado que las competencias básicas se relacionan con el rendimiento y éxito en la labor del colaborador, considerando en su perfil profesional, las capacidad de desarrollo social, el carisma, las habilidades, motivación, compromiso, educación y la vocación. En cuanto a la hipótesis específica 2 entre las competencias genéricas y el perfil profesional en los egresados de Administración en turismo y hotelería, 2019, resultando un Rho de Spearman ($r=0,743$ y $p=0,000$), lo cual representa un nivel de correlación alto. También Mendoza, (2018), nos presentó su investigación: *Competencias laborales genéricas y su correlación con el desempeño de los colaboradores del departamento de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Perú*, el cual obtuvo un Rho de Spearman de (0,264), y se concluyó que sí existe relación directa entre las variables. En cuanto a la hipótesis específica 3 entre las competencias específicas y el perfil profesional en los egresados de Administración en turismo y hotelería, 2019, dando como resultado un Rho de Spearman ($r=0,553$ y $p=0,000$), lo que nos indica un grado de reciprocidad moderado. Igualmente Acevedo (2017), concluyó que hay alta correlación positiva entre las competencias específicas financieras, para el perfil profesional del área de mercadeo.

V. Conclusiones

Primera: Las competencias laborales se relacionan directamente ($Rho=0,694$) y significativo ($p=0,000$) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se comprobó la hipótesis y esta correlación es alta.

Segunda: Las competencias básicas se relacionan directa ($Rho=0,592$) y significativo ($p=0,000$) con el perfil profesional en los licenciados de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se comprobó la hipótesis y esta relación es moderada.

Tercera: Las competencias genéricas se relacionan directa ($Rho=0,743$) y significativo ($p=0,000$) con el perfil profesional en los licenciados de la escuela de administración de turismo y hotelería. Se comprobó la hipótesis planteada y esta correspondencia es alta.

Cuarta: Las competencias específicas se relacionan directa ($Rho=0,553$) y significativo ($p=0,000$) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se comprobó la hipótesis proyectada y esta reciprocidad es moderada.

VI. Recomendaciones

Primera: Se exhorta a la escuela de administración de turismo y hotelería, diseñar el perfil profesional de los alumnos para que adquieran competencias laborales que requiere el mercado laboral actual.

Segunda: Se recomienda a la escuela profesional, diseñar una educación basada en valores, ética, responsabilidad social, pro actividad y cooperación.

Tercera: Se recomienda a la escuela, implantar talleres de liderazgo, trabajo en conjunto, resolución de problemas y cursos para la aplicación de sistemas hoteleros y de agencias de viaje, para que los estudiantes egresen con las habilidades propias de todo profesional.

Cuarta: Se recomienda a la escuela profesional, diseñar un currículo basado en competencias implantando cursos prácticos, mediante talleres vivenciales, para desarrollar habilidades de orientación al servicio, compromiso y conocimientos específicos propios de la carrera de administración (planificación, organización, dirección, control, negociación).

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2017). Determinación de las competencias específicas que diferencian al tecnólogo del profesional universitario en el programa de finanzas: Caso Universidad de Santander, España.
- Bunk, G.P. (1994). “La transmisión de las competencias de la formación y Perfeccionamiento profesionales”, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Burgos, N.; Martínez, D. y Meza, W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológica*, 11 (1).
- Cadena, J. y Martínez, J. (2013), Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena. Universidad de Cartagena facultad de ciencias económicas programa administración de empresas Cartagena de Indias.
- Campero, C. (2001). Presente y futuro de la formación de los y las educadoras de personas jóvenes y adulta. México: *Revista latinoamericana* N° 3 Vol XXXI.
- Candel, M. (2012). Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego. Universidad de Murcia, Madrid.
- Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30-51.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=65ecacc3-bc2b-47aa-8f30-4a81fb5ab409%40sdc-v-sessmgr0308>

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8ª edición. México: MCGRAW-HILL, 2007. 518pp.
- Cojulún, M. (2011). Competencias laborales como base para la selección de personal (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Cruz, P. K. y Vega, G. M. (2010). La gestión por competencias. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf
- Díaz - Barriga, A. (2006). Docentes, planes y programas de estudio en institución educativa. En perfiles educativos. México: UNAM CISE N° 57-58
- Díaz, F. (1993). Metodología de diseño curricular para educación superior. México: Trillas.
- Fandos, M.; Renta, A., Jiménez, J. y González, Á. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. EDUCAR, 53 (2).
- González, N. (2007). Formación docente centrada en investigación. Universidad de Zulia. Ediciones Vicerrectorado Académico. Disponible en: <http://es.slideshare.net/neligo/libro-nelia-gonzalez-2007>
- González, E. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 5 (10).
- Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Guédez, V. (2003). Aprender a emprender de la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría. (1ª ed). Caracas, Venezuela: Editorial Planeta Venezolana S.A

- Hanel, J. y Merchand, T. (2000). Orientaciones para formular y revisar planes de estudio de ingeniería: un nuevo paradigma para la educación de pregrado. México: ANUIES.
- Hawes, G. (2005). Construcción de un perfil profesional. Universidad de Talca. Proyecto MECESUP. Chile.
- Howes, G., Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. Talca: Universidad de Talca, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo.
- Hoyos, S. (2004). Currículo y planeación educativa. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6a ed). Mc Graw Hill Educación. México D.F.
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. Revista Interamericana de Bibliotecología, 38(2). Disponible en: [10.17533/udea.rib.v38n2a03](https://doi.org/10.17533/udea.rib.v38n2a03)
- López, E (2011). Las competencias laborales, la formación y mejoramiento del desempeño de profesores de las Universidades Tecnológicas. Tecnológico de Monterrey, México.
- López, A., Larco, E. y Ortiz, C. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador – extensión Guayaquil en el año 2015. INNOVA Research Journal, 2(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183827>
- López. P. (2015). Competencias psicológicas básicas y formación en materia de seguridad. Universidad de las palmas de gran canaria, España.
- Martelo, J.; Villabona, N, y Jiménez - Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para definir el perfil profesional de programas académicos mediante la herramienta Ábaco de Régnier (vol. 10), Centro de información tecnológica la Serena, Chile.

- Martínez , L. (2015). Evaluación del perfil de egreso: primer paso para la reformulación del currículum. Revista de investigación educativa, núm. 21, instituto de Investigaciones en Educación. Veracruz, México
- Masías, M. (2018). Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018.
- Mata, M. (2012). Relación entre el manejo de las TIC y las Competencias laborales en un grupo de profesionales que laboran como soportes de aplicaciones. Tecnológico de Monterrey, México.
- Mediavilla, L., Martín, L. y Gómez, V. (2020). Profesionales del turismo activo a través de las leyes reguladoras en España. ROTUR, Revista de Ocio y Turismo. 14(2). 55-69. <https://doi.org/10.17979/rotur.2020.14.2.5984>
- Mella, D., Vera, B., y Bahamonde, P. (2015). Labor competitions of agricultural workers of the region Libertador Bernardo O'Higgins, Chile: A case study. Idesia (Arica), 33(2), 47-55. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34292015000200006>
- Mendoza, C. (2018). Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017 – Perú.
- Mertens, L. (1996). Labour Competence: Emergence, Analytical Frameworks and Institutional Models. Montevideo: Cinterfor/ILO.
- Miguélez, B (2016). Necesidades formativas y competencias laborales en direccion de arte en los estudios de comunicación publicitaria en el estado español. Universidad del país Vasco. España.
- Miranda, E.; Torres, A.; Rotondo, E. y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo: un aporte para las decisiones basadas en

- evidencias. Anales de la Facultad de Medicina, 76 (spe). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- OIT (2003) Alexim, J. y Brígido, R. (2003). “Avance Conceptual y Metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE)
- Ortega, C. (2015). “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Ortiz, M.; Vicedo, A.; Rodríguez, I. y Sardiñas, M. (2015). Propuesta de competencias profesionales genéricas para el perfil del egresado en la especialidad de Pediatría en Cuba. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 14 (6).
- Pelayo, M.B. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales. Factores Condicionantes para la inserción laboral. Edición electrónica. Disponible en <http://www.eumed.net/>. Tepic, Nayarit, México.
- Reyes, F. y Fernández, M. (2019). Formación por competencias laborales de los profesores de la universidad politécnica de Cabimas. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, 44 (15), 21-31. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b1e0e15d-7707-4c40-bde3-c81010741e7a%40sessionmgr4008>
- Rodríguez, R. y Vargas, D. (2013). Diseños no experimentales transeccionales. Vicerrectorado de investigación y postgrado. Barquisimeto. Venezuela.
- Romero, A. y Zarate, A. (2018). Competencias Genéricas y Profesionales de los Egresados de la Maestría Ejecutiva en Administración de una Universidad Privada de Trujillo. Universidad privada del Norte - Perú.

- Rossi, E. (2008). Construcción y evaluación del plan curricular. Lima: Hozlo.
- Sánchez, E. (2018). Competencias laborales en los trabajadores del Distrito de los Olivos. Lima: Universidad San Andrés. 2018. 63pp.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. Lima, Perú.
- Sandoval, F. (2013). Evolución del concepto de competencia laboral. Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/513>
- Santiváñez, V. (2013). Diseño curricular a partir de competencias. (2a ed). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Sergeeva, M., Pugachev, I., Ippolitova, N., Parfenov, S., Kalinina, J., Paklina, A. y Sapfirov, S. (2018). Professional competence principle in context of future profession. Revista Espacios. 39 (38). 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n38/18393805.html>
- Tejada, J. (2006). Elementos de convergencia entre la formación profesional y la universidad: implicaciones para la calidad de la formación profesional superior. Revista de Educación, 340, 1085-1117
- Vega, N. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. Educación Médica Superior, 30(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000300016&lng=es&tlng=es.
- Ventura-León, José Luis. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4) Recuperado en 18 de julio de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.

Viñan, L., Alarcón, P. y Tuapanta, J. (2017). Competencias laborales del Diseñador Digital para gestionar la marca en comunidades virtuales. *Revista Espacios*. 39 (13).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p02.pdf>

Anexos

Anexo N°1. Matriz de consistencia

TÍTULO: COMPETENCIAS LABORALES Y PERFIL PROFESIONAL EN LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, LIMA, 2019.

Autor:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre competencias laborales y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre competencias básicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre competencias laborales y el perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre competencias básicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre competencias laborales y el perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre competencias básicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p> <p>Existe relación entre</p>	Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Competencias básicas	Formación del egresado Autonomía e iniciativa personal Convivencia .	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<p>Malo (27 – 62)</p> <p>Regular (63 – 98)</p> <p>Bueno (99 – 135)</p>
			Competencias genéricas.	Conocimientos y habilidades ocupacionales. Competencias que definen un perfil Analizar y evaluar información.	10 al 18		
Competencias específicas	Competencias asociadas Competencias de su especialidad. Formulación de proyectos de negocio	19 al 27					

<p>competencias genéricas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre competencias genéricas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p>	<p>competencias genéricas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p> <p>Existe relación entre competencias específicas y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.</p>	Variable 2: PERFIL PROFESIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Perfil profesional de competencias cognoscitivas.</p> <p>Perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas.</p>	<p>Creacion de empresas Criterios enfocados en los mercados laborales. Formular y dirigir proyectos de inversión</p> <p>Desempeñar funciones de gerencia. Capacidad para identificar los recursos turísticos. Administrar personal y recursos logísticos.</p>	<p>1 al 9</p> <p>10 al 18</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bueno (18-41) Regular (42 – 65) Malo (66 – 90)</p>

Anexo N° 02: Cuestionario de recogida de datos de la variable desarrollo de competencias laborales.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

ENCUESTA- CUESTIONARIO N°. 1

INSTRUCCIONES: La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el desarrollo de competencias laborales en los egresados de Administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, esta tiene el carácter de anónima, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos sinceridad en las respuestas.

Aplicar la escala siguiente según Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

CUESTIONARIO:

Indicadores de las competencias Laborales	1	2	3	4	5
1. Coopera y demuestra la capacidad de interacción con su equipo, para el logro de los resultados					
2. Asume conductas éticas y las pone en práctica en su vida diaria					
3. Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado					
4. Plantea ideas innovadoras para resolver problemas de diversas organizaciones del sector					
5. Asume compromiso y realiza acciones para generar impactos positivos en la sociedad.					
6. Plantea propuestas y los aplica en su centro laboral.					
7. Plantea ideas innovadoras mediante propuestas reales y aplicables.					
8. Las actividades laborales le permiten fácilmente convencer a los demás.					
9. Tiene como meta permanente el mejoramiento de la calidad de las actividades.					
10. Identifica problemas y presenta alternativas de solución					
11. Plantea estrategias de acción favorables para el equipo.					
12. Presta atención a las necesidades de los demás.					
13. Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa					

14. Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral					
15. El trato que brinda a los colaboradores es de forma equitativa					
16. Analiza y evalúa la información que le brinda la empresa y desarrolla estrategias.					
17. Utiliza sistemas de búsqueda de información para la mejora de su gestión.					
18. Busca información para actualizarme profesionalmente					
19. Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.					
20. Maneja habilidades para motivar a su equipo de trabajo.					
21. Realiza los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.					
22. Planifica actividades para el logro de los objetivos de la empresa.					
23. Organiza a su equipo de trabajo designando tareas claras.					
24. Guía y orienta a su personal para el logro de los objetivo.					
25. Revisa y verifica que los planes se realicen de acuerdo a las reglas y políticas de la empresa					
26. Posee competencias para negociar con proveedores y clientes					
27. Resuelve eficientemente los problemas que se le presenta en el ámbito laboral					
28. Transmite de manera clara y precisa los objetivos de la empresa.					

Anexo N° 02: Cuestionario de recogida de datos de la variable perfil profesional

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

ENCUESTA- CUESTIONARIO N°. 2

INSTRUCCIONES: La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el de perfil profesional en los egresados de Administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, esta tiene el carácter de anónima, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos sinceridad en las respuestas.

CUESTIONARIO:

Aplicar la escala siguiente según Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Algunas veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca

Indicadores del perfil profesional	1	2	3	4	5
Conoce el proceso de creación de una empresa turística y los recursos que implica su creación					
Identifica las empresas y organizaciones del sector, sus principales funciones, reglamento y estructura.					
Elabora manuales de funciones y reglamentos internos.					
Elabora un análisis del mercado e identifica fortalezas y debilidades de la empresa.					
Relaciona lo aprendido con el mercado actual del sector turístico					
Maneja sistemas hoteleros y/o agencia de viajes					
Identifica oportunidades y amenazas en el sector turístico					
Define la viabilidad de diversas ideas de negocio					
Diseña planes estratégicos para la empresa					
Se encuentra usted capacitado para desempeñar funciones de gerente y ejecutivo en empresas de servicios turístico.					
Estad usted capacitado para tomar decisiones bajo presión					
Elabora estrategias de promoción y publicidad.					
Propone estrategias que permitan lograr los más altos estándares de calidad					
Se encuentra usted capacitado para diseñar planes de desarrollo de turismo sostenible.					
Esta usted capacitado para investigar y aportar alternativas de solución a temas concretos del sector turístico.					

Lidera equipos multidisciplinares					
Desarrolla habilidades para trabajar en equipo y gestionar el capital humano					
Se encuentra en la capacidad para ejercer docencia universitaria en universidades e instituciones de educación superior.					

¡Muchas gracias por su colaboración y apoyo!

Anexo N° 03: Base de datos

COMPETENCIAS LABORALES																												
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
11	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
14	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
15	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
17	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
18	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
19	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
20	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
21	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
22	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
25	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
26	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
27	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
28	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
29	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
30	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
35	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

PERFIL PROFESIONAL																		
Nº	1	2	3	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13	12	13	16	17	18
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
20	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
24	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
26	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
28	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
29	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
30	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
31	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
33	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2
34	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
35	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
36	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
37	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
38	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
39	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2

40	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
41	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
42	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
43	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
44	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
45	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
46	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
47	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
48	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
49	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
50	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2
52	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2
53	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
62	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
63	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
64	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
65	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
66	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
67	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
68	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
69	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
70	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1
71	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias básicas								
1	Coopera y demuestra la capacidad de interacción con su equipo, para el logro de los resultados	✓		✓		✓		
2	Asume conductas éticas y las pone en práctica en su vida diaria	✓		✓		✓		
3	Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	✓		✓		✓		
4	Plantea ideas innovadoras para resolver problemas de diversas organizaciones del sector	✓		✓		✓		
5	Asume compromiso y realiza acciones para generar impactos positivos en la sociedad.	✓		✓		✓		
6	Plantea propuestas y los aplica en su centro laboral.	✓		✓		✓		
7	Plantea ideas innovadoras mediante propuestas reales y aplicables.	✓		✓		✓		
8	Las actividades laborales le permiten fácilmente convencer a los demás	✓		✓		✓		
9	Tiene como meta permanente el mejoramiento de la calidad de las actividades.	✓		✓		✓		
Competencias genéricas								
10	Identifica problemas y presenta alternativas de solución	✓		✓		✓		
11	Plantea estrategias de acción favorables para el equipo.	✓		✓		✓		
12	Presta atención a las necesidades de los demás.	✓		✓		✓		
13	Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa	✓		✓		✓		
14	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
15	El trato que brinda a los colaboradores es de forma equitativa	✓		✓		✓		
16	Analiza y evalúa la información que le brinda la empresa y desarrolla estrategias.	✓		✓		✓		
17	Utiliza sistemas de búsqueda de información para la mejora de su gestión.	✓		✓		✓		



18	Se encuentra en la capacidad de ejercer la docencia universitaria en universidades e instituciones de educación superior	✓	✓	✓	✓
----	--	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

.....de 06.....del 20...19

Apellidos y nombres del juez evaluador: Wagner Queve Francis

DNI: 85637345

Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias cognitivas.							
1	Conoce el proceso de creación de una empresa turística y los recursos que implica su creación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Identifica las empresas y organizaciones del sector, sus principales funciones, reglamento y estructura.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Elabora manuales de funciones y reglamentos internos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Elabora un análisis del mercado e identifica fortalezas y debilidades de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Relaciona lo aprendido con el mercado actual del sector turístico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Maneja sistemas hoteleros o de agencias de viajes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Identifica oportunidades y amenazas en el sector turístico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Define la viabilidad de diferentes ideas de negocio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Diseña planes estratégicos para la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencias de habilidades y destrezas.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se encuentra usted capacitado para desempeñar funciones de gerente y ejecutivo en empresas de servicios turísticos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Estad usted capacitado para tomar decisiones bajo presión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Elabora estrategias de promoción y publicidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Propone estrategias que permitan lograr los más altos estándares de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Se encuentra usted capacitado para diseñar planes de desarrollo de turismo sostenible	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Estad usted capacitado para investigar y aportar alternativas de solución a temas concretos del sector turístico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Lidera equipos multidisciplinarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Desarrolla habilidades para trabajar en equipo y gestionar el capital humano	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



Busca información para actualizarse profesionalmente		Si	No	Si	No	Si	No
18	Competencias específicas	✓		✓		✓	
19	Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.	✓		✓		✓	
20	Maneja habilidades para motivar a su equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Realiza los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.	✓		✓		✓	
22	Planifica actividades para el logro de los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓	
23	Organiza a mi equipo de trabajo, designando tareas claras.	✓		✓		✓	
24	Guía y orienta a su personal para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
25	Revisa y verifica que los planes se realicen de acuerdo a las reglas y políticas de la empresa	✓		✓		✓	
26	Posee competencias para negociar con proveedores y clientes	✓		✓		✓	
27	Resuelve eficientemente los problemas que se le presenta en el ámbito laboral	✓		✓		✓	
28	Transmite de manera clara y precisa los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable [] 15 de 06del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bargues Guerra Franco

DNI: 07627865

Especialidad del evaluador: Dra. Quenón de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias básicas								
1	Coopera y demuestra la capacidad de interacción con su equipo, para el logro de los resultados	✓		✓		✓		
2	Asume conductas éticas y las pone en práctica en su vida diaria	✓		✓		✓		
3	Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	✓		✓		✓		
4	Plantea ideas innovadoras para resolver problemas de diversas organizaciones del sector	✓		✓		✓		
5	Asume compromiso y realiza acciones para generar impactos positivos en la sociedad.	✓		✓		✓		
6	Plantea propuestas y los aplica en su centro laboral.	✓		✓		✓		
7	Plantea ideas innovadoras mediante propuestas reales y aplicables.	✓		✓		✓		
8	Las actividades laborales le permiten fácilmente convencer a los demás	✓		✓		✓		
9	Tiene como meta permanente el mejoramiento de la calidad de las actividades.	✓		✓		✓		
Competencias genéricas								
10	Identifica problemas y presenta alternativas de solución	✓		✓		✓		
11	Plantea estrategias de acción favorables para el equipo.	✓		✓		✓		
12	Presta atención a las necesidades de los demás.	✓		✓		✓		
13	Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa	✓		✓		✓		
14	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
15	El trato que brinda a los colaboradores es de forma equitativa	✓		✓		✓		
16	Analiza y evalúa la información que le brinda la empresa y desarrolla estrategias.	✓		✓		✓		
17	Utiliza sistemas de búsqueda de información para la mejora de su gestión.	✓		✓		✓		



18 Busca información para actualizarse profesionalmente		Si	No	Si	No	Si	No
Competencias específicas							
19	Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.	✓		✓		✓	
20	Maneja habilidades para motivar a su equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Realiza los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.	✓		✓		✓	
22	Planifica actividades para el logro de los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓	
23	Organiza a mi equipo de trabajo, designando tareas claras.	✓		✓		✓	
24	Guía y orienta a su personal para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
25	Revisa y verifica que los planes se realicen de acuerdo a las reglas y políticas de la empresa	✓		✓		✓	
26	Posee competencias para negociar con proveedores y clientes	✓		✓		✓	
27	Resuelve eficientemente los problemas que se le presenta en el ámbito laboral	✓		✓		✓	
28	Transmite de manera clara y precisa los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Padilla Caballero Jesús Emilio Agustín de de del 2019

DNI: 25.86.10.711

Especialidad del evaluador: D.ctor en Administración de la Educación

Dr. Jesús Emilio Agustín Padilla Caballero
C/Pe. 0126861074

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias cognitivas.							
1	Conoce el proceso de creación de una empresa turística y los recursos que implica su creación	✓		✓		✓		
2	Identifica las empresas y organizaciones del sector, sus principales funciones, reglamento y estructura.	✓		✓		✓		
3	Elabora manuales de funciones y reglamentos internos.	✓		✓		✓		
4	Elabora un análisis del mercado e identifica fortalezas y debilidades de la empresa.	✓		✓		✓		
5	Relaciona lo aprendido con el mercado actual del sector turístico.	✓		✓		✓		
6	Maneja sistemas hoteleros o de agencias de viajes	✓		✓		✓		
7	Identifica oportunidades y amenazas en el sector turístico.	✓		✓		✓		
8	Define la viabilidad de diferentes ideas de negocio	✓		✓		✓		
9	Diseña planes estratégicos para la empresa	✓		✓		✓		
	Competencias de habilidades y destrezas.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se encuentra usted capacitado para desempeñar funciones de gerente y ejecutivo en empresas de servicios turísticos.	✓		✓		✓		
11	Estad usted capacitado para tomar decisiones bajo presión	✓		✓		✓		
12	Elabora estrategias de promoción y publicidad	✓		✓		✓		
13	Propone estrategias que permitan lograr los más altos estándares de calidad	✓		✓		✓		
14	Se encuentra usted capacitado para diseñar planes de desarrollo de turismo sostenible	✓		✓		✓		
15	Estad usted capacitado para investigar y aportar alternativas de solución a temas concretos del sector turístico	✓		✓		✓		
16	Lidera equipos multidisciplinarios	✓		✓		✓		
17	Desarrolla habilidades para trabajar en equipo y gestionar el capital humano	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

N°	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias básicas								
1	Coopera y demuestra la capacidad de interacción con su equipo, para el logro de los resultados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Asume conductas éticas y las pone en práctica en su vida diaria	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Plantea ideas innovadoras para resolver problemas de diversas organizaciones del sector	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Asume compromiso y realiza acciones para generar impactos positivos en la sociedad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Plantea propuestas y las aplica en su centro laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Plantea ideas innovadoras mediante propuestas reales y aplicables.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Las actividades laborales le permiten fácilmente convencer a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Tiene como meta permanente el mejoramiento de la calidad de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Competencias genéricas								
10	Identifica problemas y presenta alternativas de solución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Plantea estrategias de acción favorables para el equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Presta atención a las necesidades de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	El trato que brinda a los colaboradores es de forma equitativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Analiza y evalúa la información que le brinda la empresa y desarrolla estrategias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Utiliza sistemas de búsqueda de información para la mejora de su gestión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Busca información para actualizarse profesionalmente		Competencias específicas			
		Si	No	Si	No
18	Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.	✓		✓	
19	Maneja habilidades para motivar a su equipo de trabajo.	✓		✓	
20	Realiza los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.	✓		✓	
21	Planifica actividades para el logro de los objetivos de la empresa.	✓		✓	
22	Organiza a mi equipo de trabajo, designando tareas claras.	✓		✓	
23	Guía y orienta a su personal para el logro de los objetivos.	✓		✓	
24	Revisa y verifica que los planes se realicen de acuerdo a las reglas y políticas de la empresa	✓		✓	
25	Posee competencias para negociar con proveedores y clientes	✓		✓	
26	Resuelve eficientemente los problemas que se le presenta en el ámbito laboral	✓		✓	
27	Transmite de manera clara y precisa los objetivos de la empresa.	✓		✓	
28					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

.....de 07 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Castagnola Sánchez, Carlos Germán

DNI: 8.627.608.4

Especialidad del evaluador: P.A.T.A. en Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PERFIL PROFESIONAL

N°	/ items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias cognitivas.							
1	Conoce el proceso de creación de una empresa turística y los recursos que implica su creación	✓		✓		✓		
2	Identifica las empresas y organizaciones del sector, sus principales funciones, reglamento y estructura.	✓		✓		✓		
3	Elabora manuales de funciones y reglamentos internos.	✓		✓		✓		
4	Elabora un análisis del mercado e identifica fortalezas y debilidades de la empresa.	✓		✓		✓		
5	Relaciona lo aprendido con el mercado actual del sector turístico.	✓		✓		✓		
6	Maneja sistemas hoteleros o de agencias de viajes	✓		✓		✓		
7	Identifica oportunidades y amenazas en el sector turístico.	✓		✓		✓		
8	Define la viabilidad de diferentes ideas de negocio	✓		✓		✓		
9	Diseña planes estratégicos para la empresa	✓		✓		✓		
	Competencias de habilidades y destrezas.		Si	No	Si	No	Si	No
10	Se encuentra usted capacitado para desempeñar funciones de gerente y ejecutivo en empresas de servicios turísticos.	✓		✓		✓		
11	Estad usted capacitado para tomar decisiones bajo presión	✓		✓		✓		
12	Elabora estrategias de promoción y publicidad	✓		✓		✓		
13	Propone estrategias que permitan lograr los más altos estándares de calidad	✓		✓		✓		
14	Se encuentra usted capacitado para diseñar planes de desarrollo de turismo sostenible	✓		✓		✓		
15	Estad usted capacitado para investigar y aportar alternativas de solución a temas concretos del sector turístico	✓		✓		✓		
16	Lidera equipos multidisciplinarios	✓		✓		✓		
17	Desarrolla habilidades para trabajar en equipo y gestionar el capital humano	✓		✓		✓		



18	Se encuentra en la capacidad de ejercer la docencia universitaria en universidades e instituciones de educación superior	✓	✓	✓	✓
----	--	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

.....de 07 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Castagnola Sánchez, Carlos Germán

DNI: 96276884

Especialidad del Doctor
 evaluador: Administración de la educación

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta P. 0156-2019-EPG-UCV-LN

DR. SANTIAGO BENITES
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Universidad Cesar Vallejo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANDREA DEL CARMEN CASTAGNOLA ROSSINI** identificado con DNI N.º **47202069** y código de matrícula N.º **6000154191**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPETENCIAS LABORALES Y PERFIL PROFESIONAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, 2019.

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe