

Competencias laborales y perfil profesional en una Universidad Privada

Andrea Del Carmen Castagnola Rossini
Yohnny Huárac Quispe
Emiliano Reymundo Soto
Martha Patricia Gonzalez Cueva
Celia Mercedes Garay Bazán
Giuliana Marina Castagnola-Rossini

Competencias laborales y perfil profesional en una Universidad Privada

Andrea Del Carmen Castagnola Rossini

Yohnny Huárac Quispe

Emiliano Reymundo Soto

Martha Patricia Gonzalez Cueva

Celia Mercedes Garay Bazán

Giuliana Marina Castagnola-Rossini

Este libro ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad científica del mismo.

© Publicaciones Editorial Grupo Compás
Guayaquil - Ecuador
compasacademico@icloud.com
<https://repositorio.grupocompas.com>



Castagnola, A., Quispe, Y., Soto, E., Gonzalez, M., Garay, C.,
Castagnola-Rossini, G., (2023) Competencias laborales y perfil
profesional en una Universidad Privada. Editorial Grupo Compás

© Andrea Del Carmen Castagnola Rossini
Yohnny Huárac Quispe
Emiliano Reymundo Soto
Martha Patricia Gonzalez Cueva
Celia Mercedes Garay Bazán
Giuliana Marina Castagnola-Rossini

ISBN: 978-9942-33-678-1

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

Prólogo

Este libro trata 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.

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). El sistema educativo ha sufrido variaciones, se ha planteado la educación desde el enfoque de la obtención de competencias, tanto en América Latina, América del Norte, Europa y Australia. A nivel internacional, 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. 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 competir en el mercado laboral. 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 económicas. La motivación para la realización del presente estudio fue porque se observó que el perfil profesional desarrollado en los egresados de la carrera profesional de administración en

turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, 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, proactividad, autocontrol y creatividad; competencias genéricas como: habilidad para la toma de decisiones, liderazgo, manejo de conflictos y habilidades de relaciones personales; competencias específicas como: negociación, toma de decisiones y comunicación efectiva; las cuales permitan el crecimiento en el ámbito laboral, y de esa manera desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios.

A nivel internacional, López (2015) presentó su investigación: “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 competencias laborales del titulado de administración de empresas de la universidad de Cartagena, para conseguir puestos laborales en las organizaciones del rubro manufacturero; realizando un diagnostico cualitativo y cuantitativo que laboran en las empresas industriales-manufactureras de los sectores industriales , cuyo periodo de egreso comprende los años 2007 a 2012, partiendo del supuesto que el graduado posea las competencias necesarias para desempeñarse con calidad humana en el emprendimiento de nuevos negocios

y en el direccionamiento de los actuales desde el aporte de valor agregado que hace con la aplicación de sus conocimientos en el lugar donde se está desempeñando, demostrando sus competencias en actividades del perfil profesional y ocupacional .Los resultados muestran las necesidades que tienen las empresas y empresarios respecto a las competencias laborales que debe poseer un administrador de empresas, así como las falencias que estos presentan en las organizaciones. De igual manera Acevedo (2017), presentó la tesis doctoral que tuvo como propósito estudiar la importancia y nivel de valoración de las competencias 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. La metodología para esta investigación se llevará a cabo por medio de 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 (tecnologías de información y

comunicación), 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 estuvo conformada por 102 docentes; se elaboró un instrumento para la medición de las competencias que permitió identificar la necesidad de capacitación. Asimismo Candel (2012) presentó “Las competencias laborales como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego”, fue tipo no experimental, correlacional, con una muestra de 97 colaboradores de dos casinos, a mediante la aplicación de un cuestionario se evaluaron las variables.

Según los resultados obtenidos se determinó que existe relación entre las variables” (p. 220).

En el ámbito nacional Masías, (2018). Nos presentó su investigación que tiene como propósito determinar cómo se relacionan las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de administración de una universidad privada en Lima, 2018. La metodología fue no experimental, correlacional, como muestra de estudio se tomó a 130 egresados que representaba el total de la población, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Como resultado se determinó con un Rho de Spearman de (0.660), y se concluyó que existe una relación directa entre las variables estudiadas. Asimismo Mendoza, (2018). Nos presentó su investigación que tuvo como propósito establecer la relación entre competencias laborales genéricas y desempeño laboral de los colaboradores del departamento de logística de la corte superior de justicia de

La Libertad - Trujillo, 2017 – Perú, fue no experimental, la población estuvo conformada por 23 colaboradores, para la recolección de datos se empleó la encuesta, mediante un cuestionario. Como resultado se determinó con un Rho de Spearman de (0,264), y se concluyó que sí existe 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 los egresados, en el periodo 2015-2016. El diseño fue no experimental – transversal - descriptiva, la técnica empleada en la fue la encuesta, se tomó la muestra de estudio 140 egresados. Se concluye que existe diferencia en todas las competencias, siendo las que tienen mayor diferencia las siguientes: capacidad para el trabajo en equipo 41%, elaborar y administrar proyectos empresariales en diversos tipos de instituciones 35%, Capacidad para tomar decisiones 35%. Así mismo Ortega (2015). Nos presentó su investigación

que tuvo como propósito determinar: De qué manera las competencias laborales influyen en el clima laboral del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de optimizar el clima. La presente es no experimental, correlacional, causal; la muestra estuvo compuesta por 69 trabajadores asignados a las facultades y 92 colaboradores situados a áreas administrativas 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 un Rho de Spearman de (0,627), existe correlación directa y positiva entre las variables. De igual manera Granados, (2013). Nos presentó su investigación:

“Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – Perú”, tuvo como propósito hallar la correlación entre las variables de estudio. La muestra estuvo constituida por 96 alumnos del décimo ciclo

de administración en turismo del semestre 2013 II. 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 formación de los profesionales en Turismo. Se determinó que la relación fue directa y significativa.

Entre las teorías sobre competencias laborales, se realiza la definición; de acuerdo a Sánchez (2018), considera que las competencias laborales son aquellas capacidades que poseen o adquieren las personas en su proceso educativo y de vida, ya sean el conocimiento, artes, técnicas y actitudes. (p.19). Asimismo Pelayo (2012), manifiesta que las competencias laborales son un agrupación de conocimientos, aptitudes y destrezas que son imprescindibles en una profesión y son una variable importante en el proceso de inserción al mercado laboral (p.29). Además Sandoval, Miguel y Montano (2010), lo definen como la capacidad que tiene una persona para

realizar labores con un nivel esperado por quienes evalúan los resultados de estas actividades. (p.4), de igual manera, Chiavenato (2009), nos dice que la competencia laboral depende del conocimiento y de 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 afirma que la persona es capaz de lograr las metas establecidas para el empleo, de igual manera Cruz y Vega (2010), nos afirman que las competencias laborales son un grupo de habilidades y conocimientos profesionales requeridos para que un colaborador desempeñe con éxito funciones o tareas (p.6). 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).

La definición de competencia comprende un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes concertados que se puede visualizar a través de la conducta del individuo. 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 del trabajo. Bunk (1994), 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, se refiere a la capacidad de compromiso, esmero y responsabilidad en las actividades de la empresa u organización.

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 alcanzadas en la educación básica, como la expresión, escritura, conocimiento de lectura, cálculos, física y se aplican en la vida cotidiana.

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, corresponden a las actuaciones y actitudes profesionales propios de diversas áreas de producción, entre ellas la habilidad para el trabajo en equipo, capacidades para la contratación, programación, entre otros. Según Ortiz et. al. (2015) las competencias genéricas son calificadas como un instrumento necesario para

afrontar con éxito los retos y cambios de un mundo cada vez más globalizado que requiere de profesionales capacitados.

2) Básicas, corresponde con la formación inicial y que facilitan el ingreso al trabajo: como escribir, comunicación verbal y calculo

3) Específicas, se refiere a los aspectos técnicos directamente vinculadas con el trabajo que se realiza como: la operación de máquinas especializadas, la formulación de proyectos 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), la creatividad

es la capacidad para generar nuevas 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 trascendental 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 refleja en el logro de los resultados.

Entre las teorías relacionadas a la variable perfil profesional, se realiza las siguientes definiciones; de acuerdo a 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). 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 mencionan que el perfil profesional al grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener el egresado de determinada profesión; en el ámbito operacional y particular que desarrollará en sus diferentes campos de acción. Asimismo lo propone Gonzáles, (2007), nos dice que el perfil es el conjunto de competencias que son requeridas para una actividad profesional, de acuerdo

con criterios valorativos y parámetros de calidad; así mismo lo define Hawes y Corvalán (2005), nos dicen que perfil profesional es el conjunto de rasgos y capacidades que certificadas por un ente con competencia que permite que alguien 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 personal de acuerdo a los objetivos, visión y misión de la organización. 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). Por lo tanto podemos definir que el perfil profesional es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el egresado de

determinada 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 actual.

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 nuevos profesionales pueden absolverlas con éxito y calidad en los distintos campos ocupacionales, indistintamente su profesión. (pp. 69-70). Cabe resaltar que el perfil profesional es un componente importante en el diseño curricular y debe estar delimitado en el currículo, de ello depende la meta de la profesión, es por ello que la

institución de educación superior debe diseñar estrategias y realizar las acciones pertinentes que permitan alcanzar el planteamiento de la especialidad. Además las competencias deben estar acordes a lo que requieren las empresas de sus trabajadores, por esta razón se debe existir una postura relacionada con una formación integral de los estudiantes. (Guédez, 2003). De igual manera lo refiere Camperos (2001), nos dice que el proceso de preparación del perfil profesional implica.

1) Investigar las áreas en las que los universitarios pueden trabajar.

2) Examinar las posibles labores a ejercer en los campos ocupacionales.

3) Comprobar dónde deberían trabajar los egresados. 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 académico profesional de administración de 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 crear, promover y gerenciar empresas, del sector turismo 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, saber identificar los recursos turísticos y cómo ponerlos en valor, administrar personal y recursos logísticos, indagar y brindar alternativas de solución a temas concretos del sector, ser líder, y estar 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.

A partir de las teorías expuestas se formuló 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?, El presente estudio, se enfoca en determinar la relación entre las variables competencias laborales y el perfil profesional. La motivación para la realización del presente estudio fue porque se observó que competencias no se desarrollaron de manera adecuada en

los alumnos de la escuela de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo. En la actualidad las organizaciones en el Perú, requieren de profesionales que cuenten con dichas competencias acordes al mercado laboral. Asimismo se planteó la hipótesis general: Existe relación entre competencias laborales y el perfil profesional en los egresados de la carrera profesional de Administración en turismo y hotelería, Lima, 2019. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre competencias básicas y el perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, 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. Las razones expuestas conllevan a plantear el 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. Y los 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; 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 Administración en turismo y hotelería de la Universidad César Vallejo, Lima, 2019.

En el presente estudio “*Competencias laborales y perfil profesional en una universidad privada, 2019*”, nos dio como resultado que su relación según el Rho de Spearman es ($r=0,694$ y $p=0,000$), lo que nos indica que el nivel de correlación es moderada entre las variables de estudio. Se corroboró con Masías, (2018), en su investigación: Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de

una Universidad privada de Lima – 2018. Como resultado se determinó con un Rho de Spearman de (0.660), y se concluyó que: Existe una relación directa entre las competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima - 2018. En cuanto a la hipótesis específica 1 entre las competencias básicas y el perfil profesional en los egresados de Administración en turismo y hotelería, 2019, nos dio como resultado según el Rho de Spearman ($r=0,592$ y $p=0,000$), lo que nos indica que se encuentra en un nivel de correlación moderado. Asimismo 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, nos dio como resultado según el Rho de Spearman ($r=0,743$ y $p=0,000$), lo que nos indica que se encuentra en un nivel de correlación alto. Asimismo Mendoza, (2018), nos presentó su investigación: Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del departamento de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017 – 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, nos dio como resultado según el Rho de Spearman ($r=0,553$ y $p=0,000$), lo que nos indica que se encuentra en un nivel de correlación moderado. Asimismo Acevedo (2017), concluyó que existe una alta correlación positiva entre las

competencias específicas financieras, para el perfil profesional del área de mercadeo.

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

Las competencias básicas se relacionan directa ($Rho=0,592$) y significativamente ($p=0,000$) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

Las competencias genéricas se relacionan directa ($Rho=0,743$) y significativamente ($p=0,000$) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración

de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Las competencias específicas se relacionan directa (Rho=0,553) y significativamente (p=0,000) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2019. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

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/pdfviewe>

r?vid=1&sid=65ecacc3-bc2b-47aa-8f30-
4a81fb5ab409%40sdc-v-sessmgro308

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. RICS*H 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. 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.

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 dirección 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.

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](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=So864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So864-34662017000400014&lng=es&tlng=es)

Andrea Del Carmen Castagnola Rossini

Maestra en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo, Lima Perú, Maestra en Gestión y comunicación de entidades sociales y solidarias, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona - España. Licenciada en Administración en Turismo y Hotelería, Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Administradora en el Centro de Altos Estudios Internacionales, Lima Perú, acastagnolar5@hotmail.com, acastagnolar92@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6987-7156, Google scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=hFelGwAAAAAJ&hl=es>

Yohhny Huárac Quispe

Mg. en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco Perú, Bachiller en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco Perú.

Especialista en GRD Universidad ESAN, Lima, Perú. Docente en Gestión Pública y Dirección Estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. Ex Docente en Recursos Humanos y Auditoría Administrativa en la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Huánuco Perú. Funcionario en diferentes cargos públicos en la Universidad Nacional de Huancavelica, Administrador de la UGEL Camaná, Arequipa, Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco, Perú, yohhny.huarac@unh.edu.pe, yhuaracq@ucvvirtual.edu.pe, yhuaracq@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5558-1979>, <https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=XwFFk-IAAAAJ>

Emiliano Reymundo Soto

Doctor en Contabilidad en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Lima Perú, Contador Público y bachiller de la Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo Perú, especialista en contabilidad, tributación e investigación Lima Perú. Docente Universitario con más 17 años de experiencia, actualmente se desempeña como docente y director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Perú.

emiliano.reymundo@unh.edu.pe, reysoto5@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6810-6202>, <https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=-i4pUPMAAAAJ>

Martha Patricia Gonzalez Cueva

Ph en Educación, Tecnología e Investigación, Universidad de Oriente, UO Cancún México. Doctora en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, UCV Trujillo Perú. Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad César Vallejo, UCV Trujillo Perú, Maestría en Gerencia Educativa Estratégica, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, UNPRG Chiclayo Perú, Licenciada en Educación Primaria, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, UCT Trujillo Perú, Reconocimiento como Mujer Líder y Sol del Mundo, Universidad Nacional Federico Villareal – Colegio de Investigación y Docencia del Perú, Lima Perú. Colegio de Profesores del Perú, CPPe 1519183633, U.R 1508, ID ORCIDO: <https://orcid.org/0000-0002-7774-1232>, https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=9CwWdjoAAAAJ&view_op=list_works&sortby=title, Correo electrónico: mpgc4@hotmail.com

Celia Mercedes Garay Bazán

Doctora en Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Licenciada en Educación Secundaria, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Con más de 20 años como docente en el Ministerio de Educación. Actualmente, estudiante de la facultad de Derecho, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Correo: cgarayba@ucvvirtual.edu.pe, celiagaray321@gmail.com, d08146927g@aprendoencasa.pe, <https://orcid.org/0000-0003-0559-1869>,

<https://scholar.google.com/citations?user=j6XV12cAAAAJ&hl=es>

Giuliana Marina Castagnola-Rossini

Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, E mail: gcastagnolar90@ucvvirtual.edu.pe, ORCID: 0000-0003-2969-6753, https://scholar.google.es/citations?user=_n2gLf8AAAAJ&hl=es

ISBN: 978-9942-33-678-1



9 789942 336781

compAs
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec

compasacademico@icloud.com