



---

## Competencias laborales y perfil profesional en los egresados de administración en turismo y hotelería

Labor competencies and professional profile in administration graduates in tourism and hospitality

Centro Sur.  
Social Science Journal  
Marzo 2021 – E4  
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista>  
eISSN: 2600-5743  
[revistacentrosur@gmail.com](mailto:revistacentrosur@gmail.com)

Atribución/Reconocimiento-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0  
Licencia Pública Internacional —  
CC BY-NC-SA 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

---

Andrea Del Carmen Castagnola Rossini<sup>1</sup>  
Giuliana Marina Castagnola Rossini<sup>2</sup>  
Victor Raul Castagnola Sanchez<sup>3</sup>

---

### 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

1 Magister en Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona, España. Administradora en turismo y hotelería, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [acastagnolar5@hotmail.com](mailto:acastagnolar5@hotmail.com), ORCID 0000-0002-6987-7156, <https://scholar.google.es/citations?user=hFelGwAAAAJ&hl=es>

2 Magister en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, Ingeniera de sistemas, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [giuliana540@gmail.com](mailto:giuliana540@gmail.com), ORCID: 0000-0003-2969-6753, [https://scholar.google.es/citations?view\\_op=list\\_works&hl=es&user=\\_n2gLf8A AAAJ3](https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=_n2gLf8A AAAJ3) Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, [brpoloesobar@gmail.com](mailto:brpoloesobar@gmail.com), ORCID: 0000-0001-5056-9957

4. Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, Licenciado en Marketing y dirección de empresas, Universidad César Vallejo, Lima, Perú [castagnolavictor1965@hotmail.com](mailto:castagnolavictor1965@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-3515-6326, <https://scholar.google.es/citations?user=UCZlylQAAAAJ&hl=es>

## 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.

**Key words:** Competencies, work, profile, professional

## 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 la actualidad, las empresas demandan personas competentes para el ejercicio de funciones, con un perfil que permita insertarse a la vida laboral y social (Trujillo, 2014). La gestión del talento humano es un desafío para las empresas comúnmente se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin pensar los aportes del colaborador, en sus sentimientos y pensamientos (López, 2018), 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. El rol de la universidad para la formación es transcendental para el desarrollo global; siendo anticipadora de tendencias, generadora de conocimientos y formadoras de grandes profesionales de la sociedad (Castagnola et al, 2020), 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. 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.

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.

De igual manera 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.

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%.

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. Se evidencia la importancia del perfil profesional para orientar el diseño del currículo para el desarrollo de capacidades y competencias. En la actualidad las organizaciones en el Perú, requieren de profesionales que cuenten con dichas competencias acordes al mercado laboral.

### **Materiales y métodos**

La presente investigación es de tipo básica puesto que busca enriquecer el conocimiento científico y busca de nuevos conocimientos, de diseño no experimental, puesto que el investigador no ha intervenido en los datos, de enfoque Cuantitativo porque emplea métodos matemáticos, numéricos y procesos secuenciales para evidenciar supuestos, de nivel correlacional ya que pretende conocer la asociación entre variables, de método hipotético deductivo porque se empieza con el planteamiento de una hipótesis predictiva y se deriva en implicaciones que serán puestas a prueba.

En la presente investigación se emplea la muestra censal al haber seleccionado la población general que representa a 75 egresados carrera profesional de administración en turismo y hotelería de una universidad privada del semestre 2018-II, para lo cual se ha realizado una encuesta. Se emplearon dos cuestionarios de niveles ordinales para evaluar a las variables de competencias laborales y perfil profesional. 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. El instrumento alcanzó una cifra de 0,790 en consiguiente, con lo que se puede afirmar que es confiable.

Tabla 1 *Operacionalización de la variable competencias laborales.*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
<b>COMPETENCIAS BÁSICAS</b>	*Formación ética del egresado	1 al 9	Nunca (1)	Malo (27 – 62)
	*Autonomía e iniciativa personal		Casi nunca (2)	Regular (63 – 98)
<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS.</b>	*Convivencia	10 al 18	Alguna vez (3)	Bueno (99 – 135)
	*Conocimientos y habilidades ocupacionales.		Casi siempre (4)	
	*Competencias que definen un perfil		Siempre (5)	
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>	*Analizar y evaluar información.	19 al 28		
	*Competencias asociadas			
	*Competencias de su especialidad.			
	*Formulación de proyectos de negocio.			

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 cognoscitivas	*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

## Resultados

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. El estudio se sostuvo en elementos éticos y morales, 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.

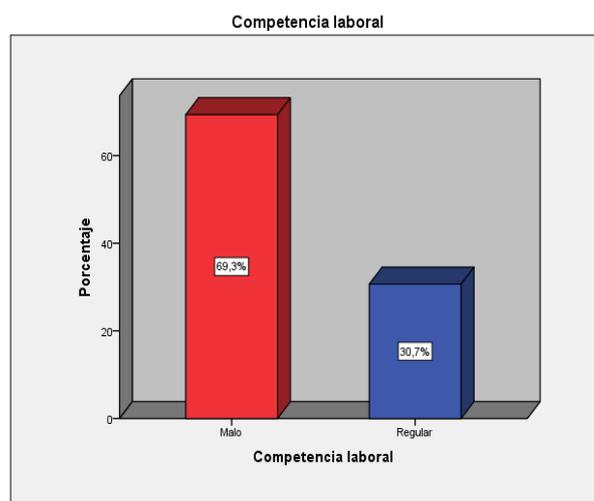
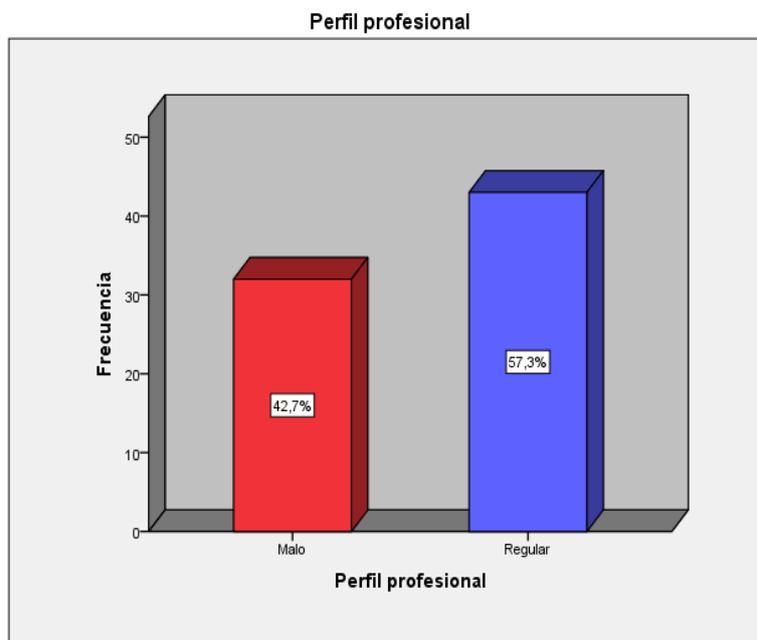


Figura 1 Nivel de competencias laborales

En la figura 1 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.



*Figura 2 Niveles perfil profesional*

De la figura 2, 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 3. Correlación entre competencias laborales y perfil profesional*

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

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

---

De la tabla 3, presenta 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.

## 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 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.

## Conclusiones

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.

---

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.

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. 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.

## 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.
- Castagnola, M., Castagnola, V. Castagnola, A. y Castagnola, C. (2020) Aprendizaje cooperativo y su la relación con las competencias laborales en una universidad privada de Trujillo. *Centro Sur. Social Science Journal*. 4 (3). <http://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/74/266>.
- 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>
- Gamboa Romero, M. A., Barros Morales, R. L., & Barros Bastidas, C. (2016). La agresividad infantil, aprendizaje y autorregulación en escolares primarios. *LUZ*, 15(1), 105-114. Recuperado a partir de <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743>
- 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.
- 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

- 
- López, P. (2015). Competencias psicológicas básicas y formación en materia de seguridad. Universidad de las palmas de gran canaria, España.
- López, F. (2018). Gestión del talento humano basado en competencia en áreas de sociales. Centro Sur, 2 (1), Grupo Compás. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588861692002>.
- 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.
- 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.
- 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>
- 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.
- Trujillo, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Revista Ra Ximhai*, 10 (5), Universidad Autónoma Indígena de México. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- 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](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000300016) &lng=es&tlng=es.