



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Competencia profesional y desempeño en la práctica
preprofesional en estudiantes de Administración de una
universidad privada, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Pinedo Olimar, Clariz Estrella (orcid.org/0000-0003-0594-7853)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (orcid.org/0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus

Niveles

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Mi desarrollo de tesis va dedicado en primer lugar a Dios por darme sabiduría y fortaleza en todo momento para seguir adelante en mi camino.

Agradecimiento

A los estudiantes de Administración que decidieron participar del estudio. A la asesora, por sus orientaciones para el desarrollo de la tesis y a los docentes que contribuyeron en mi formación académica, por sus enseñanzas y conocimientos brindados.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Diseño de investigación	20
3.2. Variable y Operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos,	22
3.5. Procedimiento de recolección de datos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de contenido de los instrumentos	23
Tabla 2. Fiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 3. Competencia Profesional	25
Tabla 4. Desempeño en las Practicas Preprofesionales	26
Tabla 5. Tabla de contingencia Competencias Instrumentales * Desempeño en las practicas preprofesionales	27
Tabla 6. Tabla de contingencia Competencias Interpersonales * Desempeño en las practicas preprofesionales	28
Tabla 7. Tabla de contingencia Competencias Sistémicas * Desempeño en las practicas preprofesionales	29
Tabla 8. Tabla de contingencia Competencia Profesional * Desempeño en las practicas preprofesionales	30
Tabla 9. Correlación y contrastación de hipótesis.	31

Índice de Figuras

Figura 1. Competencia Profesional	25
Figura 2. Desempeño en las Practicas Preprofesionales	26
Figura 3. Tabla de contingencia Competencias Instrumentales * Desempeño en las practicas preprofesionales	27
Figura 4. Tabla de contingencia Competencias Interpersonales * Desempeño en las practicas preprofesionales	28
Figura 5. Tabla de contingencia Competencias Sistémicas * Desempeño en las practicas preprofesionales	29
Figura 6. Tabla de contingencia Competencia Profesional * Desempeño en las practicas preprofesionales	30

Resumen

En el estudio se buscó determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional de un grupo de estudiantes de administración de una universidad privada del cono norte. Se desarrolló en forma no experimental transversal, en una población de 44 estudiantes, recogiéndose los datos sobre el desarrollo de su competencia profesional mediante una escala de opinión y la información sobre el desempeño en la práctica pre profesional mediante un cuestionario; la validez de contenido de ambos instrumentos se estableció por juicio de expertos y su consistencia interna se calculó mediante el Alfa de Cronbach obteniéndose los coeficientes 0.944 y 0.777 respectivamente; se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer la relación entre variables. Los resultados mostraron que para el 47,7% de estudiantes durante su formación profesional como administradores se logró la competencia profesional; el 40,9% consideró que se desarrollaron competencias instrumentales, el 47,7% las interpersonales y el 34,1% las sistémicas. Esta percepción varía en función del género y la edad, los varones que tenían entre 25 y 30 años consideraron mayormente que se habían desarrollado las competencias, a diferencia de las mujeres cuyas opiniones estaban divididas; en quienes tenían más de 35 años hubo desarrollo para el 43% de varones y 66,7% de mujeres. El desempeño preprofesional fue adecuado para el 61,4% de los estudiantes y moderado para el 36,4%; solo en el 100% de varones que tenían menos de 30 años fue considerado adecuado. La prueba de Spearman arrojó un coeficiente de 0,732 con una significancia de 0,000, lo que permitió concluir que la competencia profesional se relaciona en forma fuertemente positiva con el desempeño preprofesional de los estudiantes de Administración.

Palabras clave: Competencia instrumental, competencia interpersonal, competencia sistémica y práctica preprofesional

Abstract

The study sought to determine the relationship between professional competence and performance in pre-professional practice of a group of administration students from a private university in the northern cone. It was developed in a non-experimental cross-sectional manner, in a population of 44 students, collecting data on the development of their professional competence through an opinion scale and information on performance in pre-professional practice through a questionnaire; the validity of the content of both instruments was established by expert judgment and their internal consistency was calculated using Cronbach's Alpha, obtaining the coefficients 0.944 and 0.777 respectively; Spearman's Rho non-parametric test was used to establish the relationship between variables. The results showed that professional competence was achieved for 47.7% of students during their professional training as administrators; 40.9% considered that instrumental competencies were developed, 47.7% interpersonal and 34.1% systemic. This perception varies according to gender and age, men who were between 25 and 30 years of age mostly considered that the competencies had developed, unlike women whose opinions were divided; in those who were over 35 years of age there was development for 43% of men and 66.7% of women. The pre-professional performance was adequate for 61.4% of the students and moderate for 36.4%; Only 100% of men under 30 years of age were considered adequate. Spearman's test showed a coefficient of 0.732 with a significance of 0.000, which allowed us to conclude that professional competence is strongly related to the pre-professional performance of Administration students.

Keywords: Instrumental competence, interpersonal competence, systemic competence and pre-professional practice

I. INTRODUCCIÓN

Analizando la realidad laboral peruana se percibe que solo algunos egresados de la universidad donde siguieron una carrera profesional se insertan rápidamente en una organización en adecuadas condiciones laborales, lo cual ocurre por haber establecido relaciones con alguna organización. Sin embargo, encargados de las áreas de personal manifestaron que muchos de sus colaboradores llegaron a realizar sus prácticas preprofesionales como estudiantes aún, pero al demostrar un adecuado desarrollo de las competencias deseables en los administradores, se les ofreció un puesto de trabajo en sus empresas.

Atendiendo esta situación se infiere la necesidad de que los estudiantes en general y los de administración específicamente reciban una adecuada formación que les permita el desarrollo de las competencias profesionales; esto cobra especial importancia debido a la demanda nacional de la carrera de Administración que ha determinado que casi todas las universidades nacionales y privadas oferten estudios en Administración lo que ha llevado a que exista un alto nivel de competitividad en estos profesionales debido a la sobreoferta profesional.

Es evidente que, si los egresados de Administración muestran proactividad, conocimientos administrativos sólidos y dominio de las tecnologías de información serán más competitivos, por estos motivos en la carrera de Administración es clave para la adquisición de competencias con las que se desenvuelven en cualquier área funcional de una empresa, (UPN, 2016). Por su parte en la Universidad de Lima se sostiene que de la Carrera de Administración egresan profesionales especializados en Dirección de Negocios, provistos de sólidos conocimientos teóricos y prácticos considerados en el perfil requerido por las empresas, lo que les brinda las habilidades para un desempeño eficiente en las diferentes áreas con las que cuenta una empresa, participando activamente en la toma de decisiones en los equipos que participan en la toma de decisiones. (Universidad de Lima, s/f).

Al evaluar los requerimientos de las empresas de los egresados donde realizaron sus prácticas preprofesionales se halló que esto es poco significativo, ¿a qué puede deberse esta situación?, presumiblemente son dos las razones, la primera sería que la formación profesional que reciben no está permitiendo el desarrollo de las competencias que necesitarán en el campo profesional y la otra razón está en los mismos egresados, los cuales no tendrían las aptitudes

personales requeridas o no han logrado adaptarse a las exigencias de las empresas. En cualquier caso, esto retrasa la inserción de los egresados al mercado laboral o peor aún se ven forzados a subemplearse; cómo se manifestó anteriormente el que casi todas las universidades formen profesionales en Administración lleva a una sobreoferta y el problema analizado cobra dimensiones sociales que requieren atención y propuestas de estrategias de solución.

En el presente estudio se pretende evaluar ambas situaciones, por considerar que se hace necesario identificar el nivel de logro de competencias y el nivel de desempeño de los egresados en su práctica preprofesional, analizándose a partir de ello cómo influyen entre sí, ello permitirá advertir cuanto de su formación es determinante en su actuación y de ser el caso, servir de base para la corrección o el planteamiento de las estrategias empleadas en la formación del futuro administrador abriendo con ello mayores posibilidades de ser contratados por las empresas en las que hacen sus prácticas, como primera opción.

A partir de lo manifestado se formula como problema general: ¿Cómo se relaciona la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019? Derivando de ella como problemas específicos: el primero ¿Cómo se relaciona las competencias instrumentales con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019? El segundo ¿Cómo se relaciona las competencias interpersonales con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019? Y finalmente ¿Cómo se relaciona las competencias sistemáticas con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019?

Respecto a la justificación del estudio realizado, éste se justificó por cuanto el desempeño de los estudiantes por egresar es un indicador del logro del perfil profesional desarrollado en función de la necesidad del mercado laboral, la relevancia de estos estudios radica en su contribución a la determinación del nivel de preparación de los estudiantes de gestión. Se ha observado que las deficiencias profesionales limitan su éxito en el mercado laboral, afectan negativamente a importantes grupos demográficos y tienen importantes repercusiones sociales. Por lo tanto, es oportuno y necesario llevar a cabo este tipo de investigación. Su contribución consiste en enriquecer los conocimientos de los profesores del ramo

que tratan de modificar los planes de estudios. Desde el punto de vista teórico, el estudio pretende generar conocimiento para justificar sus acciones. La necesidad de variar la información condujo a la identificación de temas relacionados que constituyen el marco teórico del estudio. Este marco teórico puede ser utilizado por personas interesadas en el estudio de las variables objeto de estudio. Desde una perspectiva metodológica, los instrumentos desarrollados de acuerdo con la estructura lógica expresada en la operacionalización apoyan la investigación. A pesar de que los instrumentos han sido comprobados y su confiabilidad ha sido establecida, parece que es necesario respaldar su aplicación y uso del razonamiento suplementario durante todo el proceso de investigación.

En consecuencia, el objetivo general: Determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019. Y dentro de sus objetivos específicos; (1) Determinar la relación entre la competencia instrumentales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019 (2) Determinar la relación entre la competencia interpersonales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019 (3) Determinar la relación entre la competencia sistemáticas y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019

Asimismo, se formuló como hipótesis general que: La competencia profesional se relaciona con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019. Donde se tuvo como hipótesis específicas: Primera; La competencia instrumental se relacionan con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019. Segunda; La competencia interpersonal se relacionan con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019. Y finalmente las competencias sistemáticas se relacionan con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales, Velázquez y Rojas (2022) el estudio se centró en desarrollar un programa de práctica preprofesional para mejorar las habilidades docentes de los estudiantes de séptimo ciclo de Educación Primaria en una universidad. Se utilizaron diversas técnicas e instrumentos, incluyendo entrevistas y observaciones a los profesores, encuestas a los alumnos y el juicio de expertos. La información recopilada se procesó y trianguló para identificar las fortalezas y debilidades en la práctica preprofesional de los estudiantes. Como resultado, se propone un programa de práctica preprofesional para mejorar el desempeño docente de los estudiantes en la escuela donde se están formando.

Según Huachaca (2017) el estudio fue descriptivo-comparativo no experimental se centró en establecer la correlación entre la creatividad y las prácticas preprofesionales en los estudiantes de los ciclos IX y X de la Escuela de Educación Inicial de una universidad privada en Lima. Se utilizaron dos formularios de registro para determinar si la creatividad influye en el desarrollo de sus prácticas preprofesionales. Los participantes fueron los estudiantes de los ciclos IX y X del año en curso. Los resultados obtenidos a través de la prueba T-Student indicaron una relación significativa entre la creatividad y el progreso en las prácticas preprofesionales.

Gómez (2022) se enfocó en analizar la relación entre la práctica previa profesional virtual y las habilidades pedagógicas de los estudiantes de quinto año que estudian estudios sociales en Cajamarca ISP. Se emplearon métodos de evaluación cuantitativos, descriptivos y no experimentales, y se emplearon dos encuestas para evaluar las correlaciones entre variables. La muestra estaba compuesta por 91 estudiantes que estaban en el quinto año del programa de estudios sociales. Para realizar análisis estadístico de los datos, utilice el software SPSS. Los hallazgos muestran una fuerte promoción entre los programas de desarrollo profesional y la práctica virtual previa a la contratación, lo que podría mejorar significativamente el rendimiento de los estudiantes en los centros de educación previa a la contratación.

Cruz (2019) el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre la supervisión preprofesional de los estudiantes de contabilidad y la capacitación profesional. La información se recopiló mediante un cuestionario de escala Likert,

y su validez y confiabilidad se evaluaron mediante la estadística alfa de Cronbach. Los resultados muestran una relación significativa evaluada por el coeficiente de Pearson (0,879), lo que indica una fuerte correlación directa entre las dos variables. La educación profesional de los estudiantes de contabilidad en universidades privadas se verá mejorada con mayor supervisión de la práctica previa profesional. Para reanudar, la supervisión previa de trabajo tiene un impacto importante en la preparación profesional de los alumnos de la escuela de contaduría.

Roldan (2021) el estudio pretendió determinar cómo afecta la formación profesional a la práctica preprofesional de los estudiantes en prácticas de odontología en universidades privadas. Utilizando enfoques cuantitativos y técnicos y diseños no experimentales con correlación causal, se entrevistó a 40 pasantes de odontología. Se utilizaron dos cuestionarios validados y fiables y los datos se procesaron con el programa estadístico SPSS V-27. Los resultados son valores no paramétricos de Rho de Spearman = 0,839 ($P < 0,00$), lo que indica que la formación profesional tiene un impacto significativo en la eficacia de la práctica preprofesional. Además, el 62,2% de los internos recibió formación profesional ordinaria y el 61,5% recibió formación profesional preparatoria intermedia.

Medina (2022) el objetivo de la investigación es establecer la conexión entre la capacitación profesional en la Universidad de Cusco y la calidad de la educación de los estudiantes. Los hallazgos muestran una fuerte compensación directa entre la práctica previa a la formación profesional y la calidad de la formación profesional, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0,875. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la práctica previa a la práctica profesional es esencial para obtener una capacitación profesional de alta excelencia y un nivel de competencia en cada uno de los estudiantes, sumado a su resultado de aprendizaje en el futuro. Por lo tanto, es importante prestar suficiente atención a este componente en el plan de estudios universitario para garantizar que los estudiantes dispongan de tiempo suficiente para practicar la aplicación de la teoría en situaciones de la vida real.

Pozo (2017) el objetivo del informe fue determinar la relación entre las habilidades profesionales y la satisfacción laboral de los recién graduados en turismo y gestión hotelera. Similares investigaciones han utilizado encuestas para evaluar habilidades profesionales y satisfacción laboral, un instrumento que ha sido validado. El alfa de Cronbach de 0,841 para habilidades profesionales y 0,817 para

satisfacción laboral confirmaron la confiabilidad del instrumento. Las estadísticas no paramétricas de Spearman Rho revelaron una relación significativa entre las habilidades profesionales de estos estudiantes y la satisfacción laboral, con coeficientes de compensación moderadamente positivos de $r=0.891$ y $p=0.000$ ($p < 0.01$). Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una evaluación significativa entre las habilidades profesionales y la satisfacción laboral de los estudiantes preprofesionales en el departamento de turismo y gestión hotelera.

Meza (2022) el propósito del estudio era determinar cómo afecta la retroalimentación formativa a la preparación profesional de los estudiantes de educación infantil de universidades privadas. Se utilizó el programa SPSS-28 para demostrar la validez de los datos mediante el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante regresión logística ordinal mostraron un efecto significativo del 31.2%, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general propuesta en el estudio. Así, se concluyó que el feedback formativo tiene un impacto en la preparación profesional y que este impacto puede variar en función del nivel de compromiso y desarrollo profesional y personal del estudiante durante el proceso de evaluación.

Toledo (2022) la investigación buscó determinar cómo las habilidades de comunicación afectan la preparación laboral de los estudiantes de secundaria. Los métodos cuantitativos se emplearon con diseños correlativos descriptivos, transversales y no experimentales. Se utilizaron encuestas para evaluar las habilidades de comunicación y guías de observación para evaluar la práctica preprofesional. Antes de su uso, este equipamiento fue validado por expertos. Los datos se procesaron utilizando el software SPSS y la frecuencia se midió según el nivel establecido mediante estadística descriptiva y estadística lógica. Confirmamos la hipótesis propuesta a través del análisis de los datos recolectados, los cuales confirmaron que existe una relación significativa entre las habilidades comunicativas de los estudiantes del Instituto Pedagógico y con ello resaltar su formación profesional.

Romero (2019) el estudio tuvo como objetivo establecer la asociación entre el manejo administrativo y las prácticas previas profesionales de los estudiantes en setenta profesiones de las instituciones de educación superior. Los hallazgos demostraron que, durante el sexto semestre de la universidad, había una

compensación positiva directa entre la gestión administrativa y las prácticas previas profesionales de los estudiantes. El criterio de Rho de Spearman tenía una significación menor ($p < 0.05$), lo que indicaba una relación significativa. Sin embargo, el grado de relación era ligeramente menor con un índice de Rho de 0,872. Estos hallazgos resaltan la importancia de comprender cómo un elemento de gestión está relacionado con la práctica de traducción profesional, lo que nos permite identificar limitaciones que pueden afectar un elemento en relación con la práctica de preparación profesional.

Delgado (2016) el objetivo fue determinar la relación entre la práctica previa profesional y el desempeño laboral de los graduados del grupo profesional estatal CETPROS Red de Estética Personal San Juan de Lurigancho. El grupo de estudio constaba de 225 graduados, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 148. Los resultados mostraron que la mayoría de los graduados tenían un uso muy efectivo (54%) y una comprensión procesal muy efectiva (65%). Antes de terminar sus responsabilidades profesionales, en el curso. Basándose en una muy buena competencia técnica (64%), la mayoría (62%) obtuvo buenos resultados. Por lo tanto, los resultados muestran una conexión directa y significativa entre la práctica de preparación profesional y el rendimiento en el trabajo.

Valera y Matos (2018) el estudio se centró en determinar las principales disciplinas integradas de la carrera con un enfoque en el sistema de competencias profesionales que se espera que desarrollen los graduados en contabilidad y finanzas . Los proyectos de habilidades profesionales se utilizan como impulsores para abordar el nivel de capacitación en estas habilidades y el proyecto fue introducido al campo en forma de organización. Se concluyó, que el nivel de capacitación profesional se desarrolla e implementa de manera sistemática a través de proyectos profesionales. La última se clasifica en general básico, especialización básica y especialización especializada según el nivel de capacitación establecido.

Moscoso (2021) el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las habilidades emocionales de los estudiantes y sus resultados académicos durante el sexto semestre de las clases de física en instituciones de educación pública superior. El previo análisis de los resultados estadígrafos, fueron llevados a cabo con el programa SPSS-26 y los resultados se presentaron en forma tabular y gráfica para su interpretación. La evaluación, se utilizó el cálculo estimado de

Spearman, sumado a los hallazgos muestran que la habilidad emocional está directa y significativamente relacionada con el desempeño de los estudiantes en práctica preprofesional.

Respecto a las investigaciones previas de manera internacional, según Valera et al., (2018) el objetivo fue establecer como el modelo educativo de formación de habilidades profesionales a través de las disciplinas principales integradas del título de bachillerato en la especialidad "Administración y Finanzas". Esta capacitación es una práctica previa profesional que incluye los temas de práctica previa profesional del contador en el ciclo final. Estas materias se consideran significativas porque siguen la lógica de la profesión e incluyen el contenido básico del plan de estudios. Los sistemas tecnológicos profesionales de graduados en contabilidad y finanzas y un nivel específico de educación tecnológica en áreas clave integradas caracterizan el modelo educativo propuesto. Este modelo es una forma de organización que se inserta en el ámbito académico y se activa a través de proyectos.

Camacho et al., (2020) logro determinar cómo la interacción de la tecnología y la ciencia puede generar problemas ambientales debido a actividades humanas que contaminan el aire, el suelo, el agua y los ecosistemas en general. Señala que las instituciones de educación superior a menudo no dan suficiente importancia a las cuestiones ambientales , a pesar de la creciente atención internacional que se les presta . Como solución a esta problemática, proponemos una metodología para el desarrollo de conocimientos ambientales en la cantera de ingeniería civil . Esta metodología se basa en principios, características y funciones específicas e incluye planes de acción para promover conocimientos, habilidades y prácticas ambientales . La comunidad educativa juega un papel fundamental en este proceso, con el objetivo de fomentar la reflexión de los estudiantes y ayudarles a transformar su estado actual en lo que desean mediante la experiencia de su entorno.

Simbaña y Cáceres (2019) el estudio se centró en analizar cómo la práctica preprofesional autónoma contribuye al desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes. Los resultados muestran que la práctica autónoma está organizada a través de procesos administrativos y académicos que brindan a los estudiantes experiencia práctica en sus campos profesionales. Además, se enfatiza la relación entre los perfiles de los egresados y las competencias

educativas socialmente aceptables en la comunidad y los gremios profesionales . Sin embargo, estos hallazgos son exclusivos de los estudiantes de ciencias sociales y no pueden generalizarse a otras disciplinas académicas.

Medina y Valdés (2019) la comunicación es un componente crucial de la interacción social y el desarrollo humano. Estas actividades inventivas facilitan la interacción, intercambio de información e influencia mutua son elementos esenciales del comportamiento humano y juegan un papel importante en el desarrollo de habilidades durante el proceso de comunicación, la misma que pertenece o parte de toda formación profesional. La capacitación profesional no incluye solo ideas y aplicaciones, sino también capacitación. El estudio sostiene que la comunicación como habilidad profesional es crucial para la capacitación de profesionales en un entorno universitario. En particular, se enfatiza que para lograr una práctica previa profesional efectiva en las clases de turismo universitarias ecuatorianas, es esencial desarrollar y potenciar la competencia comunicativa entre los alumnos, especialmente en el campo de la gestión del turismo.

Valera y Matos (2021) en cuanto a la educación en contabilidad y finanzas debe asegurarse de que los practicantes profesionales tengan las habilidades, conocimientos y habilidades necesarias para manejar cambios en contabilidad, contabilidad y finanzas. Esto garantiza la eficacia del proceso de administración financiera, que es esencial para la habilidad en el campo. La habilidad profesional permite el desarrollo integrado de conocimientos, habilidades y valores. Estos rasgos permiten a las personas afrontar los desafíos de su profesión de manera decidida y eficaz, lo que mejora la calidad del trabajo.

Aguilar (2017) se explica en cuatro pasos o partes que componen todas las habilidades profesionales. Primero, presenta el contexto del tema, aborda los desafíos y necesidades del contexto, analiza las tendencias de desarrollo regional y local y presenta las necesidades de la sociedad ecuatoriana. En segundo lugar , analiza los principios generales del currículo con base en las competencias profesionales, las áreas curriculares, el nivel de la estructura curricular y el núcleo básico del área académica que sustenta la profesión. En tercer lugar, considerar el plan curricular para cada competencia y analizar los conocimientos y la dirección del conocimiento considerados para la construcción de los objetivos de aprendizaje profesional . En cuarto lugar, se presentó la contribución del currículo basado en

competencias profesionales integradas a la educación vocacional y al desarrollo de recursos humanos .

Romero (2021) dentro del texto, se menciona que los médicos deben adquirir una serie de habilidades que son la base de su práctica profesional durante la capacitación. Sin embargo, estas expectativas no siempre se cumplen. Este estudio utiliza métodos hipótesis-deductivos y analítico-sintéticos para analizar el impacto de las competencias de formación profesional en el rendimiento académico. Se basa en paradigmas cuantitativos y diseños no experimentales. Una encuesta se realizó entre 56 estudiantes que estaban realizando prácticas rotativas en un hospital de Durán. Los resultados demostraron que las habilidades adquiridas no eran de la utilidad esperada, especialmente en términos de instalaciones tecnológicas. Por lo tanto, se propuso un programa de mejora de la competitividad centrado en estos aspectos.

Guillen et al., (2020) el objetivo fue desarrollar estrategias metodológicas para abordar las limitaciones de la integración del proceso en profesiones específicas. Formulamos la hipótesis de estudio y definimos medidas y cuatro indicadores para evaluar variables relevantes relacionadas con la integración de funciones y otros procesos. Los resultados de dos horas diferentes se compararon utilizando una escala cualitativa numéricamente pesada, y el examen de suma de rango no parámetro de Wilcoxon se utilizó para encontrar diferencias significativas. Como resultado, la hipótesis se puede probar con un valor inferior a 0.05, $p = 0.000$. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que una estrategia integrada de procesos de práctica permite fortalecer la competencia profesional, la misma que mejora una perspectiva integrada e interdisciplinaria de la práctica profesional.

Calle et al. (2017) dentro de la investigación se describió el objetivo que fue mejorar la capacitación de los próximos docentes de educación primaria general. El estudiante ingresa a los diversos espacios de la profesión en el contexto de la práctica docente profesional. El estudio utilizó técnicas como la revisión bibliográfica y documental, el análisis lógico histórica y el análisis de síntesis, así como la identificación de tendencias en el proceso profesional completo. Como resultado, se descubrieron las fallas en el proceso y se propusieron estrategias para mejorar el desarrollo de la práctica preprofesional a través de la reflexión colectiva en la educación inicial.

Vega et al., (2019) logro analizar la importancia de las prácticas profesionales para estudiantes de contabilidad, auditoría y finanzas en UNIANDES. Se utilizó un diseño de encuesta de campo con un enfoque exploratorio y cualitativo, y se recopiló información a través de encuestas mixtas. Los hallazgos sugieren que los currículos universitarios no apoyan plenamente la creación de clases de preparación profesional, lo que resulta en la falta de conocimiento, lo que tiene un impacto negativo en el desempeño de los estudiantes en las tareas asignadas.

Arévalo et al., (2019) el enfoque en la universidad es el desarrollo de especialistas altamente calificados a través de un sistema educativo basado en la acumulación de conocimientos y capacitación en habilidades específicas. Para cumplir con estas expectativas, se requieren prácticas preprofesionales. El objetivo de esta investigación es mejorar el proceso de prácticas previas profesionales mediante el uso de métodos basados en un modelo de evaluación basado en habilidades. El objetivo es valorar el logro de la actuación profesional. La contribución teórica de esta investigación radica en el modelo de evaluación basado en habilidades, mientras que la contribución práctica es la metodología sugerida para evaluar habilidades en práctica previa a la profesión.

Terranova et al., (2019) menciona que una parte esencial del desarrollo continuo de la actividad profesional de los estudiantes es la práctica profesional. Esta investigación examina la práctica previa a la profesión de la Facultad de Educación y Ciencia en las universidades públicas, enfatizando la importancia de desarrollar una conciencia crítica y una mente flexible para resolver problemas profesionales. La integración del aprendizaje, la conectividad y las oportunidades de difusión son esenciales en este curso. Los principales resultados muestran un cambio en la forma de práctica profesional en línea con los objetivos de la educación ecuatoriana y contribuyente a la calidad de la formación profesional.

Rojas et al., (2017) enfatizo que la capacitación de profesionales en diversas áreas requiere una mayor preparación de los estudiantes para llevar a cabo actividades prácticas innovadoras dentro de la institución, lo cual es un componente importante de la educación superior. Es esencial que los estudiantes de educación preescolar de la Universidad Metropolitana de Ecuador reciban capacitación práctica en una instalación de atención infantil. Este entorno fomenta el desarrollo

de interés profesional porque permite aplicar la teoría adquirida en los temas a las necesidades de la institución en la que realizará su trabajo profesional, así como a la tarea de trabajar con niños.

Para fundamentar la teoría sobre las competencias profesionales en administración se revisaron los conceptos de algunos autores sobre el término competencias que aparecen en la publicación de Odriozola, Bonder y Latorre, para quienes es un término polisémico y confuso, pero relevante, que desde la capacitación técnica del entorno laboral se traslada al ámbito educativo como educación por competencias. Según Bunk (1994) quien tiene conocimientos, destrezas y aptitudes para enfrentar problemas laborales y aporta positivamente en el trabajo posee competencia profesional; por su parte Ibarra (2000) planteó que el desempeño en el trabajo se integra a los conocimientos y habilidades para constituir la competencia; esto coincidió con lo que planteó Tobón en el 2004, quien las define como acciones para enfrentar problemas en un contexto laboral, igualmente integra actitudes, conocimientos y capacidades. En el proyecto Tuning (2006) se entiende como la combinación del conocimiento, aplicación, actitudes y responsabilidades, desarrolladas en un proceso educativo, algunas son competencias propias de un campo de estudio mientras que otras son comunes y transferibles en el contexto social. A partir de las definiciones presentadas se concluye que el término está referido a las funciones, tareas y roles profesionales que permiten una actuación adecuada en una locación laboral, lo que pasa por procesos de capacitación y cualificación.

Instituciones de educación superior de 9 países latinoamericanos y 4 países europeos analizaron las prácticas universitarias buscando establecer mayor compatibilidad y convergencia entre las instituciones universitarias, en especial se interesaron por establecer un marco común para evaluación y reconocimiento de competencias profesionales al culminar las carreras de administración, ingeniería electrónica o similar, medicina, química, historia y matemáticas, adoptándose el criterio de que competencias profesionales son acciones para cumplir una situación y los criterios de ejecución (Rivera et al. 2017)

Bajo este modelo y considerando los perfiles de egreso se identificaron competencias de carácter genérico que deben poseer los egresados de pregrado, competencias transversales a una familia de profesiones y competencias

específicas propias de la profesión, para el presente estudio se hace uso de estas competencias señaladas. Las competencias para la vida social y personal y las competencias académicas formadas en la educación básica que permiten el acceso a la cultura, compartidas por distintas profesiones son consideradas genéricas por Díaz Barriga (2006) quien manifestó que durante los programas de capacitación, se pueden identificar habilidades que se derivan de la necesidad de desarrollar conocimientos y habilidades directamente relacionadas con la disciplina, así como procedimientos que deben facilitarse a través de una variedad de trabajos.

En el proyecto mencionado se definieron como competencias genéricas la búsqueda, selección, aplicación y evaluación de información actual y pertinente en las decisiones que se toman en el campo profesional; Utilizar las TIC genéricas y especializadas en el ejercicio profesional; Identificación y solución a la problemática que atañe a la profesión; diseño y aplicación de modelos para abordar la problemática real; trabajar en equipo para el logro de objetivos; comunicación efectiva; comunicación efectiva mediante un idioma no materno; aceptar la diversidad y pluralidad; análisis y solución de situaciones inherentes al campo profesional; liderazgo activo; creatividad y emprendimiento; desarrollo y ejecución efectiva de proyectos; participar en proyectos de investigación aplicada; ética y responsabilidad social.

Como competencias transversales se consideró el conocimiento y aplicación de elementos básicos de la Administración de organizaciones; conocimiento y aplicación de principios de economía a nivel macro y micro, explicando la interacción económica en la sociedad y en las empresas; análisis de hechos sociales y políticos globales que afectan las organizaciones; conocer el marketing del cliente y del productor; analiza y emplea la información financiera de las organizaciones; conocimiento y aplicación de principios administrativos en las organizaciones.

Respecto a las competencias específicas un administrador estará en capacidad de organizar planes estratégicos, tácticos y operativos acordes a las teorías administrativas; promover sinergias para logro de resultados; analizar y emplear procesos de comercialización en función a los clientes; reconocer oportunidades de negocios y servicios viables; propuestas de negocios y/o

de servicios; administración logística y productiva que aporte a la cadena de valor; monitoreo y evaluación de objetivos; integración administrativa y empresarial; gestión integral de proyectos empresariales para distintas organizaciones; controlando siempre la gestión financiación y manejo de recursos; direccionar hacia creación de valor; gestión del talento humano; integración de organización y contexto; uso de Tic para mejorar la gestión empresarial; organizar sistemas de calidad y gestión para el cambio; desarrollo de la cultura de la organización, identificándola en función de la misión, visión y valores; desarrollo de redes organizacionales e interpersonales; planteamiento y aplicación de los elementos para las estrategias organizacionales.

Para el análisis de la competencia profesional se tomó en cuenta la propuesta de dimensiones de Alcalá y Rojas (2023) donde nos menciona que es un proyecto cuyo objetivo fue estudiar el contenido y la estructura del estudio son la base. El esfuerzo por ver la información en términos de resultados de aprendizaje también es crucial, especialmente en los aspectos fundamentales de mejorar la habilidad sistemática, instrumental e interpersonal (p.6).

En base a ello según Álvarez y de Prada (2018) nos menciona que las **Competencias instrumentales**, las que además de conocimientos incluyen destreza tecnológica y dominio del idioma dando la posibilidad de elaborar y emitir juicios críticos. Estas son elementos básicos y generales, entre otras análisis y síntesis, organización y planificación, toma de decisiones, solución a la problemática y comunicación; en segundo lugar, las **Competencias interpersonales**, las cuales le permiten al profesional relacionarse en su entorno social e integrarse a grupos de trabajo. Entre otras capacidades se consideran en esta categoría: crítica y autocrítica, trabajo en equipo y habilidades interpersonales; en las **Competencias sistémicas**, se combinan la comprensión, sensibilidad y conocimiento, para permitir al individuo relacionarse con el ambiente social, cultural y el medio ambiente. Pertenecen a este grupo las capacidades de liderar, adaptarse, comprometerse y la responsabilidad. Del mismo modo al igual que para la primera variable, se tomaron los siguientes conceptos relacionados a nuestra segunda variable desempeño en las practicas pre profesionales, para ello primero definiremos y analizaremos las practicas pre

profesionales y finalmente determinaremos según nuestro criterio las dimensiones de estudio que hemos tomado en base a nuestro marco referencial.

Las practicas pre profesionales según Wong (2013) Son actividades que un estudiante que se encuentra en los últimos ciclos de su carrera realiza, por lo que pone importancia su proceso de aprendizaje y de entrenamiento, es por ello que se le conoce como practicante. Es así que Rodríguez et al. (2018) enfatizó al respecto la autora durante sus investigación pudo determinar que a través de las practicas se pueden brindar una oportunidad de experiencia lo cual es llevado correspondiente a su carrera profesional, para luego poder especializarse, así mismo a través de este proceso se puede generar una red de contactos que le permitan tener diversas oportunidades de trabajo, así mismo es importante que los estudiantes que hallan sobresalido por su propio merito, puedan ser identificados y contratados por las mejores empresas.

Para Cejudo (2017) Nos hace referencia que el aprendizaje es importante ya a que a través de él se llega a ganar un sentido de experiencia, donde toda su formación la cual estaba destinada a horas teórica, se llega a aplicar en una situación real. Es por ello la investigación se refuerza según sus trabajos de investigación anteriores que aportan por ser investigaciones que tienen aportaciones propuestas por los diversos estudios realizados, los cuales se describen a continuación: Para Moya y Alonso (2016) presento un informe a la comisión internacional, el cual estuvo fundamentado en un modelo de educación para el siglo XXI, donde se diseñaron un conjunto de misiones, los cuales estuvieron dirigidos a la educación y su estructura, para ello se tomó como base cuatro aprendizajes, que son considerados cimientos del conocimiento; aprender hacer, aprender a conocer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Del mismo modo para Romero y Zarate (2018) nos dice que el individuo a través de una experiencia práctica aprende a descubrir y a desarrollar su sentido creativo. Por el otro lado el mismo autor Veliz et al. (2016) nos menciona una de las características del aprendizaje es aprender a conocer, el cual busca alcanzar la comprensión, donde a través del aprendizaje, se ejercita la memoria y de esta forma el pensamiento, la segunda característica aprender a hacer se llega a enlazar con la primera, debido a que los estudiantes una vez que ponen en práctica sus conocimientos adquiridos, logran adaptarse a su trabajo, es debido a ello la

importancia de la comunicación, ya que ayuda a enfrentar y buscar solución a los problemas que se generen, la tercera característica es aprender a vivir juntos el cual es uno de los más importantes fundamentos de la educación contemporánea el cual simboliza vivir en armonía, por lo que se parte de actividades trabajadas en conjunto, finalmente aprender a ser, es un proceso donde se integra todas las características anteriores, buscando que la educación contribuya en el desarrollo global de cada persona.

En concordancia la UNESCO, considera que los cuatro aprendizajes deben de integrarse y estructurarse en el principio de la enseñanza, pedagógicamente las practicas pre profesionales son la relación de una teoría de prácticas. Ante ello el pedagogo en educación Amador et al. (2018) manifiesta que el profesor es el medio por el cual se llega a transmitir el conocimiento, los cuales tienen una gran afluencia en su disciplina, permitiéndole cumplir con su función, donde busca dedicarle más tiempo en su enseñanza teórica dejando de lado la práctica. Por otro lado, Rodríguez et al. (2017) menciono que se ha venido convirtiéndose en uno de las principales deficiencias generadas por sus centros de estudios los cuales están registrados en sus curriculum la cantidad de horas dedicados a la teoría y a la práctica, es decir predomina en la formación un conocimiento basado en procesos palatinos, dejando de lado los contextos reales, el cual se llega a observar en el diseño de su curriculum.

En concordancia el autor Ramos et al. (2018) la disolución entre la parte teórica y práctica, genera un problema, por lo que los crecientes procesos de enajenación han contribuido a que el hombre separe su manera de pensar y hacer, por lo que se piensa de un modo y se llega a actuar de otra forma. Ante ello el mismo autor nos indica que las practicas pre profesionales son consideradas como actividades propias de cada carrera, derivadas a tareas llevadas a un solo campo de acción considerando requerimientos sociales (Fombona et al. 2016)

Así mismo la autora nos menciona dos importantes dimensiones; la primera el tipo de actividad de la profesión que emana y por último el nivel de comportamiento que se llega a lograr con el estudiante universitario, ante ello es importante contar con las siguientes características: (a) simplificar las tareas de trabajo (b) incluir las tareas de importancia social (c) Mantener una relación íntima y proporcional entre la profesión y su problemática social (d) evaluar en base a la

problemática social (e) establecer relaciones históricas con un marco científico e histórico (f) debe estar integrado por políticas y movimientos laborales. Es debido a ello que la autora considera que se debe de incluir las habilidades y valores dentro de las prácticas pre profesionales durante todo el periodo o espacio que se realiza.

En concordancia con la teoría de Marx (1993) nos manifiesta que no es posible desligar la teoría práctica con la actividad del individuo que aprende. En conclusión, la práctica pre profesional no debe verse como una problemática sino como un aleatorio de aprendizaje, es debido a ello que debe mantener una relación con las necesidades de los estudiantes y de la sociedad en conjunta, por ello que se debe de adecuar los métodos de enseñanza con el perfil de egresado de cada carrera profesional.

En concordancia con lo expuesto, actualmente una de las grandes problemáticas de las prácticas pre profesionales, es que la mayoría de los estudiantes de los últimos ciclos, no logra conseguir un lugar de prácticas, y si llegan a encontrarlo no sienten el apoyo por parte de la entidad, o empresa para desarrollar sus habilidades e incrementar su desempeño (Casimiro et al. 2019). Es debido a esta gran problemática que las universidades deben de realizar convenios con las empresas en el caso de los estudiantes de administración, la mayoría de las universidades consiguen estos convenios, sin embargo, existe una gran demora en el trámite para conseguir estas prácticas.

Según la ley art. 32 de la ley 28518 el cual nos menciona que los estudiantes que se encuentran realizando sus prácticas, tienen derecho a tener una remuneración mínima, así como a una cantidad de horas, las cuales no deben ser mayor a 30 horas durante la semana, sin embargo, pueden tener acceso a su refrigerio, como los trabajadores de la empresa y cuentan con un descanso el cual es remunerado, el cual es una vez al año.

Así mismo Núñez et al. (2018) nos señalaron la importancia de las prácticas pre profesionales dentro de la formación de los alumnos genera que tengan la oportunidad de poder llegar adquirir habilidades competencias y conocimientos, dentro de contexto real, es decir todo lo que llega aprender durante su proceso de formación lo llega aplicar. Asimismo, Ronquillo et al. (2019) enfatiza que los centros de formación deben de realizar capacitarlos, o realizar programas de entrenamiento, donde se pueda ayudarlos a mejorar sus competencias y

generando una conducta de liderazgo, para ello es importante realizar un monitoreo de su progreso profesional, convirtiéndolos en personas competentes y calificadas en su trabajo.

Debido a que las prácticas pre profesionales deben estar registradas en la malla del currículum de las universidades, esta característica se fundamenta a través de enfoques teóricos, los cuales ayudan a analizar su desempeño. Así mismo Tejada y Ruiz (2016) las nociones teóricas se llegan a fundamentar a través de las disciplinas a aprender, habilidades y destrezas, los cuales se desarrollan en la formación del alumno, antes que lo plasme en su realidad, es por ello que dentro de la malla curricular es importante visualizar la cultura de la institución.

La división del trabajo desde épocas de Platón y Aristóteles, ha conllevado que se tenga dos tipos de trabajadores, los manuales y los intelectuales, lo que con el paso de los años se ha podido disociar la manera de pensar con la de actuar. Es debido a ello que las universidades o centros de formación no pueden separar los problemas sociales, debido que allí se da la problemática (Selva et al. 2018). El proceso tradicional, que se realiza al inicio de la formación hasta llegar al noveno ciclo se convierte en un proceso memorístico, parcializado y solo de manera teórica, dejando la importancia de práctica, la cual se ve reflejada en los últimos ciclos de formación, donde ya solo queda que se desarrolle su desempeño a través de la iniciativa propia del alumno (Gómez, 2015).

Sin embargo, para Trigueros et al. (2017) el enfoque tradicional, se puede fundamentar a través de la didáctica crítica y el materialismo dialéctico, donde la teoría y la práctica se llegan a relacionar en los últimos ciclos de formación. Dentro de las escuelas de administración debido a los últimos registros de sobre producción de estudiantes, este proceso que se llega a utilizar como medio de enseñanza no ha sido favorecido para esta carrera, por lo que muchos de los estudiantes recién se preocupan por su situación laboral en los últimos ciclos, el cual debe de cambiar, ya que los procesos de adiestramientos deben de realizarse desde ciclos anteriores, generando una preocupación en los estudiantes por ganar experiencia y de esta manera cuando se llegue a los últimos ciclos, no se caiga en la problemática, de no contar con un centro de labores. A continuación, se ha considerado las siguientes dimensiones de desempeño en las prácticas pre profesionales:

Dimensión conocimiento; esta competencia se llega a obtener a través del tiempo y de diferentes maneras, una de ellas es a través de las evaluaciones, donde se puede pronosticar el desempeño, la siguiente forma es a través de exámenes donde se llega a medir la memoria, de esta manera a través de las evaluaciones se pueden obtener un conjunto de respuestas que nos ayudan a medir su conocimiento y de esta manera se puede predecir su labor. La primera competencia del conocimiento es combinar, por ejemplo, cuando se enlaza la información, con las acciones, indagando nuevas soluciones, para poder detectar que aportaciones innovadoras y creativas se van a realizar, en la escuela de administración, como las normas ISO, estadísticas, normas gerenciales, manejo de modelos, conocimiento de mercados, economía macro y micro, etc. Por ello, nos manifiesta que los conocimientos que cuenta una persona deben de aplicarse de la manera más adecuada, para poder alcanzar buenos resultados, convirtiéndolos en personas competentes en cualquier situación que se les presente (Silva, 2017. p.6)

La segunda dimensión destreza; para comprender el desarrollo y su actuación es la capacidad de aprender que se da dentro de un proceso, por lo que se llega a convertir en habilidades. Para Martínez et al (2017) es la capacidad de desempeño de actividades físicas o mentales, donde se puede observar las habilidades convirtiéndolos en eficientes o eficaces. Dentro de la escuela de administración un ejemplo de destreza es aquella que se realiza, a través del buen trato, el manejo de ordenadores como PC, el manejo de la redacción de textos, la comunicación, la búsqueda de una resolución ante un conflicto, etc.

Finalmente, la dimensión actitudes; es el afecto-motivacional que toda persona presenta para realizar sus actividades de forma efectiva, esta dimensión corresponde a la tercera característica del aprendizaje el cual es el aprender a saber. Debido a que no son visibles, en la escuela de administración, son consideradas, como el liderazgo, comunicación, la ética, la autodirección, dirección de equipos, entre otras. Lo conlleva a decir que la actitud se centra en dos características, el trabajo en equipo y la ética. Según Llanes (2015) las actitudes son rasgos de cada individuo, los cuales son comportamiento que llegan generar un desempeño favorable en su puesto de trabajo, a pesar que se tenga diferentes características, donde la motivación, las habilidades y la autoimagen se relacionan con el desempeño efectivo

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

La investigación realizada es de carácter básico y se centra en teorías dogmáticas con el fin de recopilar información con el fin de mejorar la comprensión. Hernández et al. (2014) enfatizaron que las teorías presentadas en la investigación son respaldadas por los conocimientos obtenidos de las revisiones teóricas y fortalecidas por ellas. La misma permitirá la generación de conocimientos valiosos a partir de su propia metodología dogmática y beneficiará los intereses de la comunidad científica.

El estudio no fue experimental, por lo que no se manipularon ni manipularon variables durante el análisis. Además, la investigación se limitará a un período de estudio particular y no se ampliará a otros períodos ni cambiará los datos que se han recopilado. Cada análisis se llevará a cabo en un momento determinado o durante un tiempo establecido, las misma que serán el tiempo suficiente para culminar el informe de investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018), ninguna de las variables involucradas en la investigación puede ser alterada de manera deliberada durante el proceso de investigación. Finalmente, debemos evitar cualquier modificación o alteración deliberada de los datos, ya que esto va en contra de las normas éticas. Por lo tanto, la investigación no se enfocará en los objetivos, sino que buscará obtener resultados satisfactorios de manera eficiente y en línea con los objetivos de la investigación.

El informe de investigación nos permite mejorar la calidad del estudio realizado, el cual requiere que todos los productos de científicos se lleven a cabo un nivel de investigación específico para que su nivel sea relevante de manera descriptiva. Esto solo va permitir comprender la relación entre las variables X e Y que han sido aprobados por el asesor y dar así inicio a la investigación.

Al respecto según Carhuancho et al. (2019) en todas las investigaciones que buscan medir la relación entre variables, se utilizan métodos de comparación descriptiva. La identificación de las preguntas de investigación surge de la necesidad de comprender la relación entre dos variables. La principal hipótesis del estudio se formula a través de la experiencia y la investigación previa que permitirá mejorar, la calidad de los estudios previos, que entre las competencias profesional

y el desempeño en las practicas preprofesional de los estudiantes analizados. Se estableció una relación directa.

3.2. Variable y Operacionalización

En cuanto al estudio de investigación se enuncian cada una de las definiciones conceptuales de las variables explicadas a continuación:

Variable X1: Competencias profesional

Tuning (2006) el esfuerzo por evaluar grados en función de los resultados de aprendizaje, especialmente en términos de habilidades, es otra característica distintiva de Tuning. Estas habilidades se agrupan en habilidades generales , que incluyen herramientas, habilidades interpersonales y de sistemas , así como habilidades específicas en cada área temática cubre habilidades y conocimientos específicos (p.6).

Variable X2: Desempeño en la práctica preprofesional

Las practicas pre profesionales según Barranco (2004) están comprendidas por tres aspectos conocimiento, actitudes y destrezas que se relacionan al desempeño del estudiante, diferenciándose de manera competente en un centro laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

En tanto la población fue mencionado por Bernal (2018) para el estudio realizado fueron los evaluados 104 estudiantes de administración del último año de su carrera, que estaban desarrollando sus prácticas pre profesionales y su asistencia durante su formación había sido regular. Su muestra estuvo conformada por el mismo número de integrantes de la población por lo que estuvo compuesta por que 104 estudiantes, por lo que su muestra fue censal. De la Mora (2016) el trabajo conto con una muestra censal en su de selección de estudiantes lo cual significa que todas las unidades de investigación se consideran parte del ensayo (p. 77). Debido a que el tamaño de la muestra es igual al tamaño de la muestra de la población general y se determina según el criterio del investigador, el tipo de muestra en este estudio es de no probabilidad.

Con respecto Arias et al. (2022) es necesario poder elegir cada unidad no se basa en la probabilidad, sino en factores relacionados con las características y el contexto de la investigación. Mucho de este proceso depende de las decisiones tomadas por el investigador y el apoyo de sus principales consejeros (p. 200).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos,

En esta investigación se emplearon técnicas investigativas. El instrumento de recopilación de datos incluye una encuesta que pregunta 27 preguntas sobre la variable principal (competencia profesional) y 24 preguntas sobre la segunda variable (competencia en práctica previa a la contratación). Se utilizó una escala Likert para medir estas variables.

Baena (2017) enfatizo que: es la herramienta nos permite obtener información de poblaciones identificadas. Esta información se compone de las respuestas que las personas brindan mediante modelos estándar. Después, estas respuestas se miden y estudian.

Instrumentos de recolección de los datos

Para Pimienta y De la Orden (2013) los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, usándose en la investigación dos escalas de opinión.

Instrumento para evaluar la competencia profesional:

Autor: Proyecto Tunning para América Latina (2011)

Objetivo: Determinar el nivel de competencias profesionales en estudiantes de practica preprofesional

Lugar de aplicación: EP de Administración UCV. Los Olivos

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert: (5) Mucho (4) Bastante (3) Regular (2) Poco (1) Nada

Baremo: Desarrolladas: de [74 - 135]

En desarrollo: [de 37 - 73[

No desarrollada: de [0 - 36[

Instrumento para analizar el desempeño preprofesional:

Autor: Barranco (2004)

Objetivo: Determinar el desempeño en las prácticas Preprofesionales

Lugar de aplicación: EP de Administración UCV. Los Olivos

Puntuación: La escala de medición es politómica: (3) Si/siempre (2) A veces (1) No/nunca

Baremo: Desarrolladas: de (66 - 120)

En desarrollo: de (33 - 65)

No desarrollada: de (0 - 32)

Validación y confiabilidad de instrumentos

Validez de los instrumentos

Por medio de la técnica de expertos o jueces Ñaupas et al. (2018) se estableció la validez de los instrumentos, hallándose a opinión de los expertos que eran aplicables, el cual es importante para el desarrollo de los resultados deseados de lograr.

Tabla 1. *Validez de contenido de los instrumentos*

Instrumentos	Evaluadores	Resultado
Para evaluar la competencia profesional	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable
	Dra. Mairena Fox Petronila Liliana	Aplicable
	Dr. Jiménez Calderón César Eduardo	Aplicable
Ficha de registro del desempeño preprofesional	Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable
	Dra. Mairena Fox Petronila Liliana	Aplicable
	Dr. Jiménez Calderón César Eduardo	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015) mencionaron que: la confiabilidad de un instrumento de medición se puede definir como su capacidad para producir resultados consistentes cuando se aplica repetidamente a la misma sustancia u objeto. Como el instrumento incluía elementos con múltiples opciones de respuesta, se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la coherencia interna del instrumento. Los coeficientes se calcularon con los datos de los 20 estudiantes del grupo piloto.

Tabla 2. *Fiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias profesionales	0,805	27
Desempeño preprofesional	0,792	24

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Los materiales necesarios se prepararon, los instrumentos para cada estudiante se codificaron y se creó un modelo de base de datos. Se obtuvo el permiso de la administración de la universidad y se determinaron la fecha y hora de la solicitud.

Es crucial dar clases de familiarización a los estudiantes. Después de usar el instrumento, la información se organiza para analizar de manera apropiada la investigación inicial la cual será asignada para el mejoramiento del estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Martínez (2017) el objetivo de la investigación es implementar una variedad de enfoques y técnicas que permitan a los investigadores obtener la información que buscan mediante el manejo adecuado de los datos recopilados. Por lo tanto, nos hemos esforzado por realizar fácilmente la evaluación relevante para muchas de demostración de acuerdo con el procedimiento adjunto:

Fase descriptiva:

Los datos están organizados en forma tabular y divididos en dos bases de datos, que se pueden encontrar en el apéndice. Se analizaron e interpretaron dos conjuntos de datos, y los resultados se presentaron en forma de tableros de frecuencia y estadígrafos.

Fase inferencial

Debido a que esta información es de calidad, no es necesario realizar pruebas para la normalidad. Usando los parámetros estadísticos siguientes: Resistencia del 95 %; Significado (α) del 0,05 por intermedio del estadígrafo de la prueba Rho de Spearman para datos no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

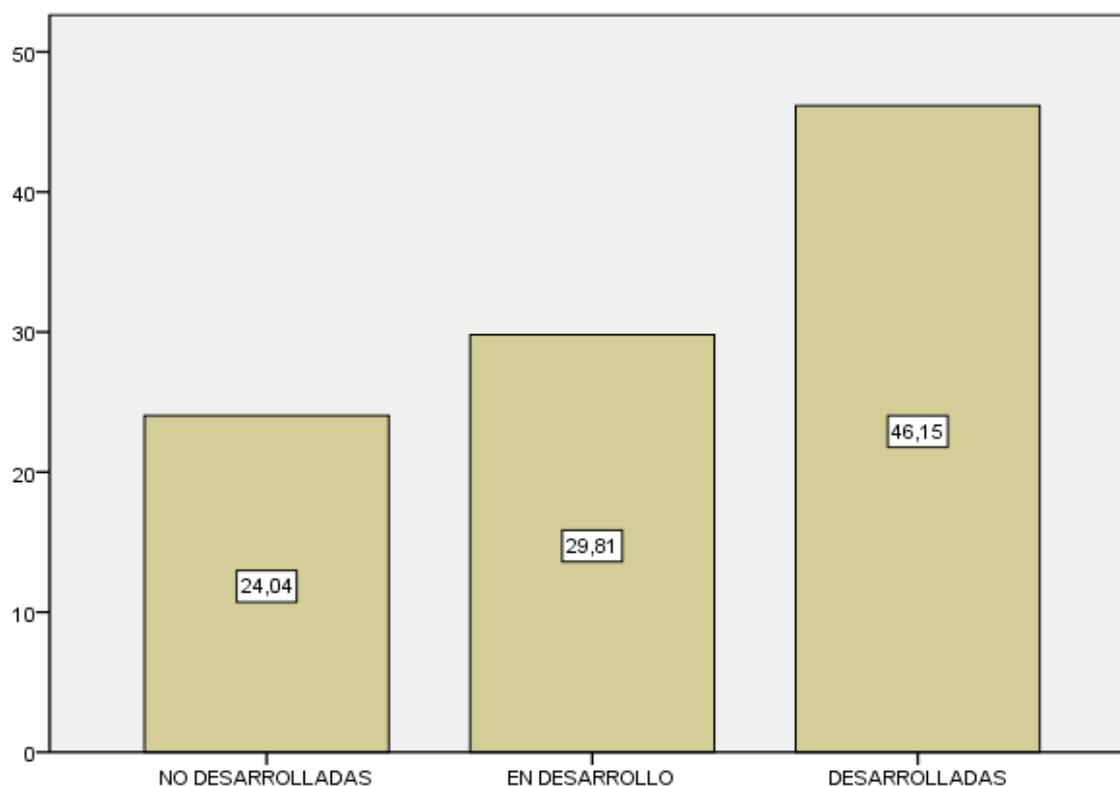
El estudio sigue los principios éticos de veracidad y transparencia de la información, sigue los estándares de APA 7 y reconoce a los autores mediante citas textuales y parafraseadas. Adherencia permitieron a lograr los parámetros éticos mejora la utilidad científica del estudio y sus variables de investigación. La investigación respeta las normas de la Universidad Cesar Vallejo, asimos por los permisos que se nos brindó para recolectar los datos los mismo que fueron transparentados éticamente. Se respeto referenciando a cada uno de los autores teóricos que han sido citados dentro del informe de investigación final.

IV. RESULTADOS

Tabla 3. *Competencia Profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
No desarrolladas	25	24,0
En desarrollo	31	29,8
Desarrolladas	48	46,2
Total	104	100,0

Figura 1. *Competencia Profesional*

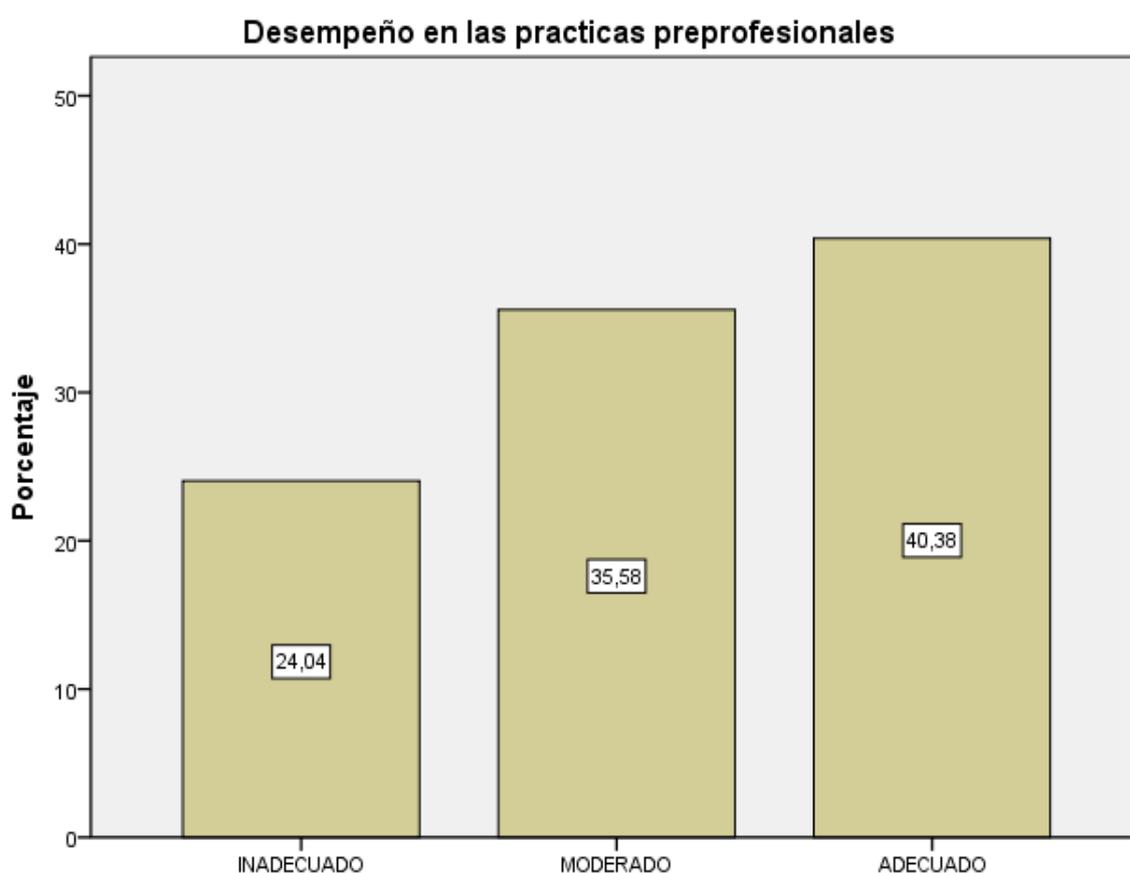


Según la tabla 7, donde el 46.15% que representa 48 estudiantes de la carrera de administración consideran tener competencias profesionales desarrolladas, el 29.81% que representa 31 estudiantes consideran tener competencias profesionales en desarrollo, el 24.04% que representa a 25 estudiantes consideran tener competencias profesionales no desarrolladas.

Tabla 4. *Desempeño en las Practicas Preprofesionales*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	25	24,0
Moderado	37	35,6
Adecuado	42	40,4
Total	104	100,0

Figura 2. *Desempeño en las Practicas Preprofesionales*

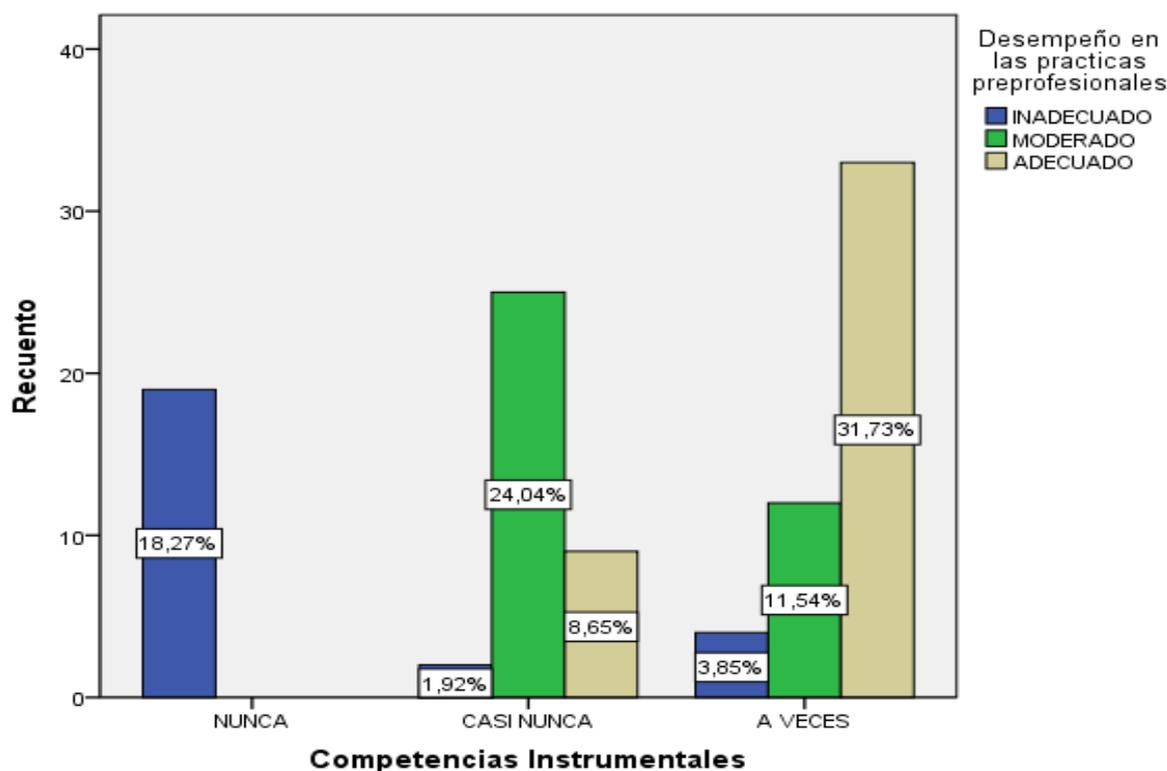


Según la tabla 8, donde el 40.38% que representa 42 estudiantes de la carrera de administración consideran tener un desempeño en las practicas preprofesionales adecuado, el 35.58% que representa 37 estudiantes consideran tener un desempeño en las practicas preprofesionales moderado, el 24.04% que representa a 25 estudiantes consideran tener un desempeño en las practicas preprofesionales inadecuado.

Tabla 5. *Tabla de contingencia Competencias Instrumentales * Desempeño en las practicas preprofesionales*

		Desempeño en las practicas preprofesionales			Total	
		INADECUADO	MODERADO	ADECUADO		
Competencias Instrumentales	Nunca	Recuento	19	0	0	19
		% del total	18,3%	,0%	,0%	18,3%
s	Casi nunca	Recuento	2	25	9	36
		% del total	1,9%	24,0%	8,7%	34,6%
	A veces	Recuento	4	12	33	49
		% del total	3,8%	11,5%	31,7%	47,1%
Total		Recuento	25	37	42	104
		% del total	24,0%	35,6%	40,4%	100,0%

Figura 3. *Tabla de contingencia Competencias Instrumentales * Desempeño en las practicas preprofesionales*

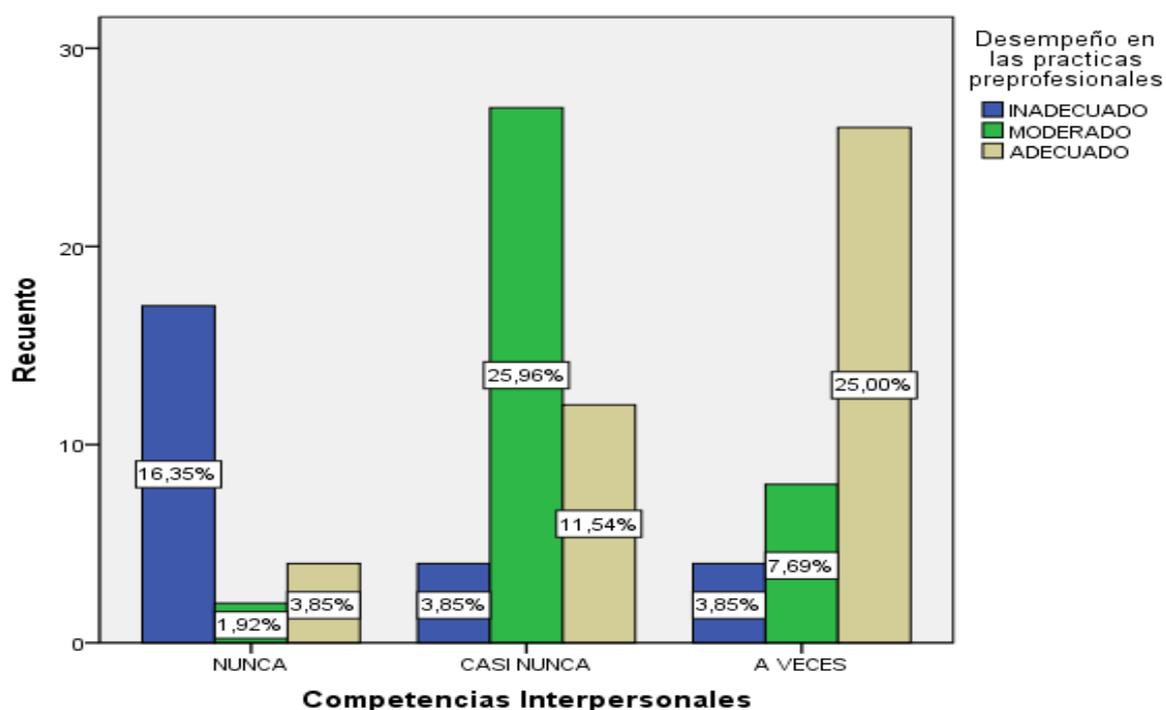


Según la tabla 5, se observó que el 18.3% considera que las competencias instrumentales frente al desempeño en las practicas preprofesionales son inadecuado o nivel bajo. El 24% considera Moderado o regular y el 31.7% considera un nivel adecuado.

Tabla 6. *Tabla de contingencia Competencias Interpersonales * Desempeño en las practicas preprofesionales*

		Desempeño en las practicas preprofesionales				
			INADECUADO	MODERADO	ADECUADO	Total
Competencias Interpersonales	Nunca	Recuento	17	2	4	23
		% del total	16,3%	1,9%	3,8%	22,1%
	Casi nunca	Recuento	4	27	12	43
		% del total	3,8%	26,0%	11,5%	41,3%
	A veces	Recuento	4	8	26	38
		% del total	3,8%	7,7%	25,0%	36,5%
Total		Recuento	25	37	42	104
		% del total	24,0%	35,6%	40,4%	100,0%

Figura 4. *Tabla de contingencia Competencias Interpersonales * Desempeño en las practicas preprofesionales*

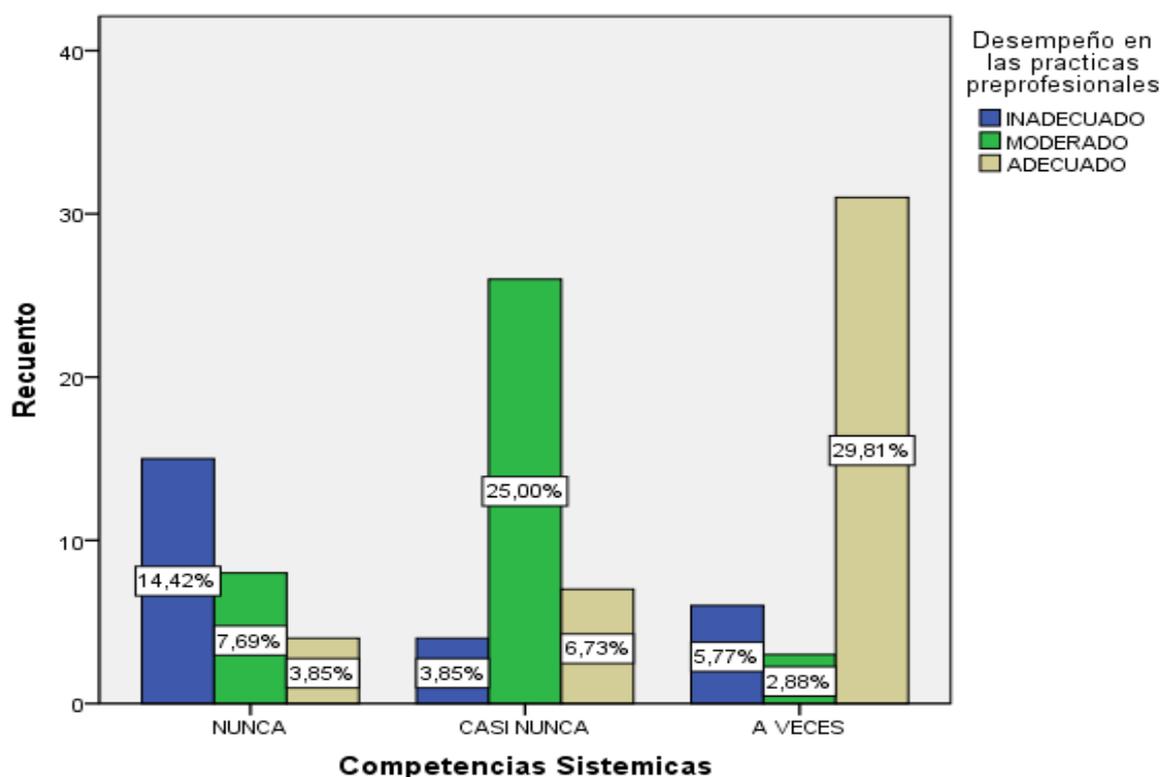


Según la tabla 6, se observó que el 18.3% considera que las competencias instrumentales frente al desempeño en las practicas preprofesionales son inadecuado o nivel bajo. El 24% considera Moderado o regular y el 31.7% considera un nivel adecuado.

Tabla 7. *Tabla de contingencia Competencias Sistémicas * Desempeño en las practicas preprofesionales*

		Desempeño en las practicas preprofesionales				
		INADECUADO	MODERADO	ADECUADO	Total	
Competencias Sistémicas	Nunca	Recuento	15	8	4	27
		% del total	14,4%	7,7%	3,8%	26,0%
	Casi nunca	Recuento	4	26	7	37
		% del total	3,8%	25,0%	6,7%	35,6%
	A veces	Recuento	6	3	31	40
		% del total	5,8%	2,9%	29,8%	38,5%
Total		Recuento	25	37	42	104
		% del total	24,0%	35,6%	40,4%	100,0%

Figura 5. *Tabla de contingencia Competencias Sistémicas * Desempeño en las practicas preprofesionales*

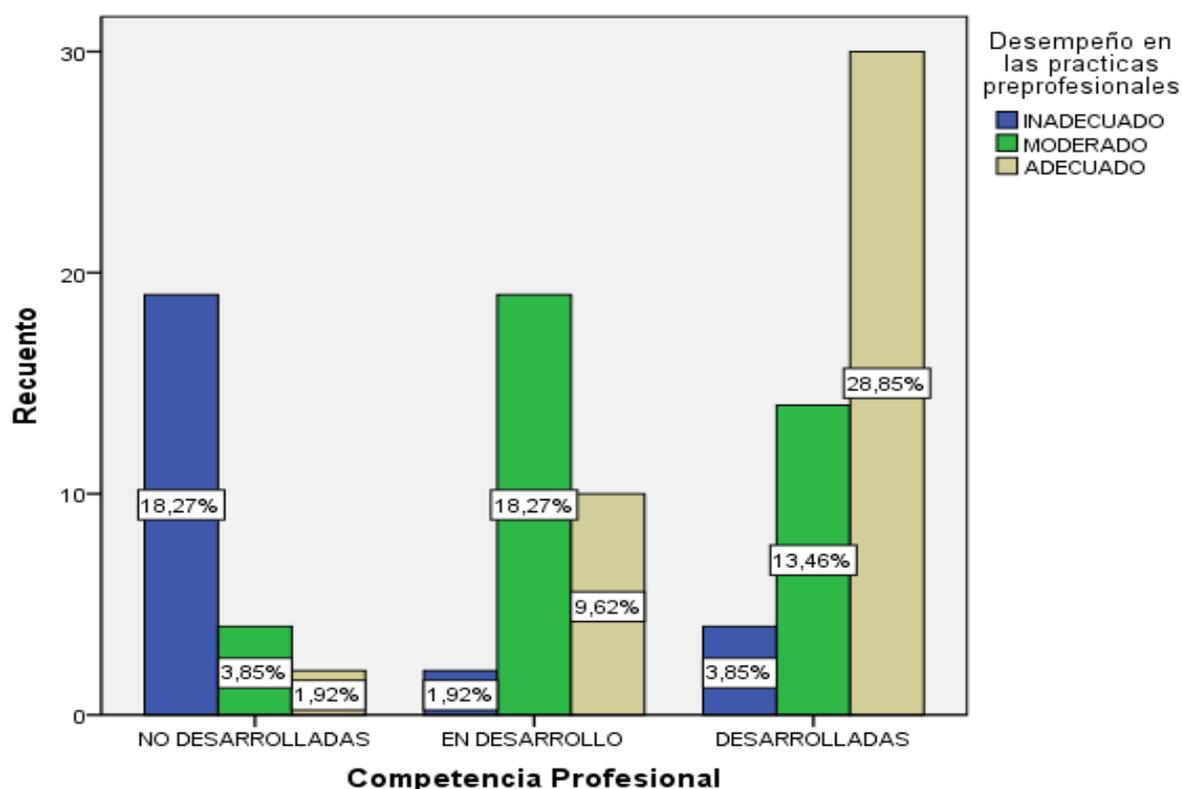


Según la tabla 7, se observó que el 14.4% considera que las Competencias Sistémicas frente al Desempeño en las practicas preprofesionales, son inadecuado o nivel bajo. El 25% considera Moderado o regular y el 29.8% considera un nivel adecuado.

Tabla 8. *Tabla de contingencia Competencia Profesional * Desempeño en las practicas preprofesionales*

		Desempeño en las practicas preprofesionales				
		INADECUADO	MODERADO	ADECUADO	Total	
Competencia Profesional	No desarrolladas	Recuento	19	4	2	25
		% del total	18,3%	3,8%	1,9%	24,0%
	En desarrollo	Recuento	2	19	10	31
		% del total	1,9%	18,3%	9,6%	29,8%
	Desarrolladas	Recuento	4	14	30	48
		% del total	3,8%	13,5%	28,8%	46,2%
Total	Recuento	25	37	42	104	
	% del total	24,0%	35,6%	40,4%	100,0%	

Figura 6. *Tabla de contingencia Competencia Profesional * Desempeño en las practicas preprofesionales*



Según la tabla 8, se observó que el 18.3% considera que las Competencias Profesional frente al Desempeño en las practicas preprofesionales, son inadecuado o nivel bajo. El 18.3% considera Moderado o regular y el 28.8% considera un nivel adecuado.

Tabla 9. *Correlación y contrastación de hipótesis.*

			Competencias Instrumentales	Competencias Interpersonales	Competencias Sistémicas	Competencia Profesional
Rho de Spearman	Competencias Instrumentales	Correlación	1,000	,361**	,301**	,291**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,002	,003
		N	104	104	104	104
	Competencias Interpersonales	Correlación	,361**	1,000	,314**	,321**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,001
		N	104	104	104	104
	Competencias Sistémicas	Correlación	,301**	,314**	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)	,002	,001	.	,001
		N	104	104	104	104
	Competencia Profesional	Correlación	,291**	,321**	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	,001	,001	.
		N	104	104	104	104
Desempeño en las practicas preprofesionales	Correlación	,657**	,515**	,535**	,787**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	

Para la tabla 11, donde se aprecia que el coeficiente RHO de Spearman es 0,787 en términos de habilidades profesionales y desempeño en práctica preprofesional. Esto demuestra una evaluación positiva y moderada entre las dos variables. Además, el valor de significancia es 0,000, menos de 0,05. Por lo tanto, se puede deducir que las dos variables están positivamente relacionadas al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En cuanto a la respuesta lograda para el objetivo específico 1, la cultura organizacional de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, se encontró un coeficiente rho de Spearman de 0.898. Esto demuestra una evaluación positiva y moderada entre las dos variables. Además, el valor de significancia es 0,000, menos de 0,05. Por lo tanto, se puede deducir que las dos variables están positivamente relacionadas al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En cuanto a la respuesta lograda para el objetivo específico 2, se obtuvo un coeficiente Spearman de 0.672 en relación con la participación en la gestión escolar en relación con la cultura de la comunidad y la organización. Esto demuestra una evaluación positiva y moderada entre las dos variables. Además, el valor de significancia es 0,000, menos de 0,05. Por lo tanto, se puede deducir que las dos

variables están positivamente relacionadas al rechazarla hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Por último, en cuanto a la respuesta lograda para el objetivo específico 2; el coeficiente RHO de Spearman es 0.731 en términos de desarrollo de profesionalismo, organizaciones de aprendizaje y cultura organizacional. Esto demuestra una evaluación positiva y moderada entre las dos variables. Además, el valor de significancia es 0,000, menos de 0,05. Por lo tanto, se puede deducir que las dos variables están positivamente relacionadas al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Primero: La investigación sobre la habilidad profesional y las actividades prácticas previas profesionales de los estudiantes de gestión en universidades privadas encontró una clasificación positiva. El valor significativo es 0,787 y el valor p es menos de 0,05 según el examen de la hipótesis de Rho Spearman. Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión de que la habilidad profesional está directamente relacionada con el desempeño previo a la práctica profesional de los estudiantes de gestión, aceptando la nula hipótesis.

Este resultado es consistente con un estudio de Velazquez y Rojas (2017), que analizó el impacto de las pasantías preprofesionales en el desempeño de los graduados en administración. Los resultados muestran que los estudiantes que realizan estas prácticas muestran un alto estándar de competencias profesionales y un alto nivel de experiencia previa a desarrollar conocimientos necesarios habilidades y de actitud, por lo que su desempeño se encuentra entre lo bueno y regular, sin embargo se pudo concluir de que falta reforzar los conocimientos teóricos y realizar un seguimiento sobre el tiempo que los estudiantes estuvieron practicando en su centro de trabajo, de esta manera poder tomar medidas que incrementen su desempeño. La investigación enfatiza la falta de eficiencia en la gestión del tiempo del banco. Enfatiza que las tareas deben delegarse, programarse adecuadamente y minimizarse la pérdida de tiempo para lograr la eficiencia de los empleados.

Por su parte el estudio de Cruz (2019) nos mencionó que la educación profesional de los estudiantes de contabilidad en universidades privadas se verá mejorada con mayor supervisión de la práctica previa profesional. Para reanudar, la supervisión previa de trabajo tiene un impacto importante en la preparación profesional de los alumnos de la escuela de contaduría. La misma que aporta e el desarrollo de los futuros estudiantes, fortaleciendo así sus competencias profesionales, ya que en la práctica es un desafío el rendimiento organizacional y que los profesionales se adecuen a cada cultura organizativa que se les presente a trabajar. El estudio de Cruz (2019) concuerda de manera metodológica ya que su muestra que recopiló mediante un cuestionario de escala Likert, y su validez y confiabilidad se evaluaron mediante la estadística alfa de Cronbach. Los resultados

muestran una relación significativa evaluada por el coeficiente de Rho de Spearman fue 0,879 lo que indica una fuerte correlación directa entre las dos variables.

Segunda; la primera hipótesis específica se prueba con el coeficiente de Spearman. Los hallazgos mostraron una evaluación positiva con una valoración de 0.657 y una p-valoración de 0.05. Por lo tanto, acepte la hipótesis nula y concluya que las habilidades instrumentales son relevantes para las variables estudiadas, se relacionan con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019. Así mismo podemos evidenciar que dicho resultado guarda coherencia con la investigación de Así mismo para Rojas et al. (2017) el cual tuvo como objetivo determinar la dependencia entre las variables, la misma que fueron analizadas en relación entre las habilidades profesionales de los estudiantes y la preparación académica. Los resultados confirman la evaluación entre las variables, como lo demuestran los coeficientes obtenidos en la investigación de 0.907 así mismo se concluyó, que se debe de realizar encuestas a los estudiantes, donde se pueda ir midiendo las competencias, destrezas y habilidades que se encuentran redactados en su perfil o curriculum.

En tanto, el estudio de Medina (2022) el autor concuerda exponiendo su objetivo fue es establecer la asociación entre la capacitación profesional y la calidad competitiva de los estudiantes de una Universidad Privada. Asimismo, los hallazgos mostraron una fuerte compensación directa entre la práctica previa a la formación profesional y la calidad de la formación profesional, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0,875. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la práctica previa a la práctica profesional es esencial para obtener una capacitación profesional de alta excelencia y un nivel de competencia en cada uno de los estudiantes, sumado a su resultado de aprendizaje en el futuro. Por lo tanto, es importante prestar suficiente atención a este componente en el plan de estudios universitario para garantizar que los estudiantes dispongan de tiempo suficiente para practicar la aplicación de la teoría en situaciones de la vida real.

Desde el enfoque teórico se respalda como las competencias instrumentales, comprenden una serie de habilidades y capacidades que son fundamentales para el crecimiento profesional. Por ende, incluyen una variedad de habilidades y capacidades que son esenciales para todos los estudiantes de toda disciplina o carrera superior.

Tercero; en cuanto al coeficiente de Spearman se utiliza para evaluar la segunda hipótesis específica. Los hallazgos mostraron una mejora positiva con una cantidad de 0.515 y un valor p de 0.05. Por lo tanto, con la aceptación de la hipótesis nula, se descubrió que la habilidad interpersonal estaba relacionada con las habilidades preprofesionales de los estudiantes de gestión de universidades privadas. Esta conclusión está en línea con la investigación de Huachaca (2017), que buscó investigar la relación entre las habilidades interpersonales y las habilidades profesionales. El diseño y ejecución del currículum de los estudiantes de habilidades profesionales. Se tuvo como resultados que existe una relación entre la variable de forma directa, debido a que el valor de $\text{sig} < 0.05$, así su correlación fue igual 0.856 y de forma positiva, por lo que se concluyó que se debe de realizar de manera muy iniciativa lograr fomentar el desarrollo del currículum y maximizar las habilidades o despertar sus conocimientos necesario, los cuales debe de ir de la mano con la demanda de mercado laboral.

En tanto, el informe de investigación presentado por Delgado (2016) nos demuestra que se logró el objetivo principal el cual fue determinar la relación entre la práctica previa profesional y el desempeño laboral de los graduados del grupo profesional estatal CETPROS – distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados mostraron que la mayoría de los graduados tenían un uso muy efectivo (54%) y una comprensión procesal muy efectiva (65%). Antes de terminar sus responsabilidades profesionales, en el curso. Basándose en una muy buena competencia técnica (64%), la mayoría (62%) obtuvo buenos resultados. Por lo tanto, los resultados muestran una conexión directa y significativa entre la práctica de preparación profesional y el rendimiento en el trabajo.

Desde el enfoque teórico se respalda como las competencias interpersonales, también referidas como habilidades sociales, son aquellas capacidades que nos permiten comunicarnos eficazmente y tener éxito en nuestras interacciones con otras personas en todo el mundo. En tal sentido son consideradas como habilidades del entorno sociales, las mismas que son capacidades que nos permiten comunicarnos efectivamente y de manera exitosa e interactuar con todo tipo personas o profesional.

Cuarto; el coeficiente de RHO de Spearman se utilizó para probar la tercera hipótesis específica. Los resultados muestran que hay una compensación positiva con una cantidad de compensación de 0,535 y una p-cantidad de 0.05, lo que significa que la hipótesis nula es aceptada. Esto conduce al objetivo hipotético de la mejora entre las habilidades del sistema y el rendimiento de los estudiantes de programas de gestión en universidades privadas. Esta conclusión está en línea con la investigación de Terranova et al. (2019) que analizó los niveles de habilidades académicas y el desempeño de los estudiantes de la Escuela de Contabilidad de la Universidad César Vallejo en práctica preprofesional. Los resultados evalúan los niveles de habilidades académicas de los estudiantes del ciclo anterior y su disposición para trabajar correctamente en el ámbito profesional.

Por su parte, según el informe de investigación de autor Delgado (2016) quien enfatizó sobre el logro del objetivo principal de su estudio que fue determinar la relación entre la práctica previa profesional y el desempeño laboral de los graduados del grupo profesional estatal CETPROS Red de Estética Personal San Juan de Lurigancho. El grupo de estudio constaba de 225 graduados, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 148. Los resultados mostraron que la mayoría de los graduados tenían un uso muy efectivo (54%) y una comprensión procesal muy efectiva (65%). Antes de terminar sus responsabilidades profesionales, en el curso. Basándose en una muy buena competencia técnica (64%), la mayoría (62%) obtuvo buenos resultados. Por lo tanto, los resultados muestran una conexión directa y significativa entre la práctica de preparación profesional y el rendimiento en el trabajo.

Desde el enfoque teórico se respalda como las competencias sistémicas se pueden describir como las destrezas y aptitudes que habilitan a una persona para entender y funcionar eficazmente dentro de sistemas complejos. Es en tal sentido que las habilidades de todo profesional deberán permitir fortalecer la capacidad de respuesta y comprender los problemas organizaciones y conocer su funcionamiento eficazmente, ya que toda organización es un sistema demasiado complejo de trabajar, logrando así conocer las competencias sistémicas en su totalidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera, según el criterio de compensación de Spearman, el coeficiente de compensación es 0,787 y el p-valor es 0,000. Esto proporciona evidencia estadística significativa para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, mostrando que a medida que mejora la competencia profesional de los estudiantes de administración en las universidades privadas, también mejora su desempeño en la práctica preprofesional. Por lo tanto, se logró concluir que existe una fuerte variación positiva entre las variables competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional.

Segunda, los datos obtenidos y analizados permiten establecer que el valor obtenido por el coeficiente de correlación fue de 0,657 y el p valor fue 0,000, es decir existieron evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que las competencias instrumentales se relacionan de manera positiva con el desempeño en las practicas pre profesionales de los estudiantes de administración.

Tercera, de acuerdo con los resultados obtenidos el valor obtenido por el coeficiente de correlación fue de 0,515 y el p valor fue 0,000, es decir existieron evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que las competencias interpersonales se relacionan de manera positiva con el desempeño en las practicas pre profesionales de los estudiantes de administración.

Cuarto, de acuerdo con los resultados obtenidos el valor obtenido por el coeficiente de correlación fue de 0,535 y el p valor fue 0,000, es decir existieron evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que las competencias sistemáticas se relacionan de manera positiva con el desempeño en las practicas pre profesionales de los estudiantes de administración.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, debido a que las competencias profesionales están integradas en base a conocimientos, aprendizaje y las habilidades, se recomienda que se debe de conocer el plan curricular de la escuela de administración, el cual debe de adecuarse a las demandas actuales, que todo profesional en administración debe de desempeñar, por lo que se debe de realizar un estudio del curriculum para luego detectar las falencias y diseñarlo nuevamente enfocándose en las competencias

Segunda, con respecto a las competencias instrumentales, se recomienda desarrollar estrategias y métodos de aprendizaje, donde se pueda desarrollar las destrezas, así como mejorarlas, donde se pueda formar líderes en los profesionales de administración.

Tercera, los estudiantes de administración, no solo debe aprender como gerencia, sino deben de impartir conocimientos, convirtiéndolos en líderes. Es debido a que ello que, con respecto a las competencias interpersonales, se recomienda que se debe de fomentar en los alumnos, una inteligencia personal, convirtiéndolos en creativos y eficientes, y personas competentes profesionalmente, por lo que su entorno se verá beneficiado a través de su desempeño.

Cuarto, finalmente se recomienda os estudiantes de administración a través de una coordinación con las prácticas pre profesionales, en cuanto a las competencias sistemáticas y como incrementar su desempeño, alentar a los estudiantes a participar en proyectos socialmente responsables y trabajar en equipo de manera profesional y ética ayudará a desarrollar una personalidad comprometida con la sociedad, lo que aumentará su felicidad y productividad durante la formación previa a la asignación laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2017). *El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad ecuatoriana*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067476>
- Alcalá Rodríguez, C. G. y Rojas Yacha, E. L. (2023). *Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022*. *Regunt*, 2(2), 9–19.
<https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.01>
- Álvarez, M. M. y De Prada, E. (2018). *Evaluación de las competencias profesionales a través de las prácticas externas: incidencia de la creatividad*.
<https://revistas.um.es/rie/article/view/275651>
- Amador, K. Velázquez, M. A. Alarcón, L. M. (2018). *Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral*.
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Amador.pdf
- Arévalo, K. P., Pastrano, E. V. y Yépez, P. F. (2019). *Evaluación por competencias de la práctica pre profesional: una propuesta didáctica*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500147&script=sci_arttext&tIng=en
- Arias, J. L. Holgado, J. y Vásquez, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. 3ra edición. Editorial La Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. A. (2018). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Calle, R., Rodríguez, M. y Calle, J. (2021). *Tendencias de la formación inicial docente en Ecuador con énfasis en la práctica preprofesional pedagógica*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297486>
- Camacho, M., García, M. y Pell, S. (2020). *Potencialidades de una metodología para el desarrollo de la competencia profesional ambiental en la carrera Ingeniería Civil*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000300020
- Carhuacho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A. y Casana, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ada%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Casimiro, C. N., Casimiro, W. H. y Casimiro, J. F. (2019). *Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500312&script=sci_arttext
- Cejudo, J. (2017). *Competencias profesionales y competencias emocionales en orientadores escolares*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489017.pdf>
- Cruz, K. M. D. (2019). *Supervisión de la práctica pre - profesional y formación profesional de los estudiantes de Contabilidad, Trujillo, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37824>
- De la Mora, M. E. (2016). *Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia*. 5ta edición. Ed. Thomson.
- Delgado, E. (2016). *Práctica pre-profesional y el desempeño laboral de las egresadas de los Cetpros estatales de SJL. - Lima, 2015*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4819>
- Fombona, J. Iglesias, M. J. y Lozano, I. (2016). *El trabajo colaborativo en la educación superior: una competencia profesional para los futuros docentes*. <https://www.scielo.br/j/es/a/85YXfLQQH76DY3pfkKpxK3R/?lang=es#>
- Gómez, L. F. (2022). *Prácticas pre profesionales virtuales y competencias docentes de los estudiantes de un instituto superior pedagógico de Cajamarca, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79476>

- Gómez, J. P. (2015). *Las competencias profesionales*.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=55675>
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. McGraw Hill. 6ta edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huachaca, E. (2017). *La creatividad y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de IX y X ciclo de Educación Inicial en una universidad privada*. Lima, 2016.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7739>
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. Ed. Summit.
<http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=75811>
- Llanes, C. (2015). *Envejecimiento demográfico y necesidad de desarrollar las competencias profesionales*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2015000100013&script=sci_arttext&tlng=pt
- Martínez, M., Álvarez, C. Y. y Villardón, L. (2017). *Competencias profesionales del profesorado de educación obligatoria*.
https://www.researchgate.net/profile/Lourdes-Villardon/publication/319560166_Competencias_Profesionales_del_Profesorado_de_Educacion_Obligatoria/links/59b41d1c458515a5b490b417/Competencias-Profesionales-del-Profesorado-de-Educacion-Obligatoria.pdf
- Moya, C. y Alonso, L. (2016). *Modelo de formación de la competencia en marketing para estudiantes de la carrera de economía* *formación de la competencia en marketing para estudiantes de economía*. Revista
- Núñez L. A. Bravo, L. M. Cruz, C. T. Hinostroza, M. C. (2018). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- Guillen, L., Brito, M. L., Contreras, L. M. y Llumiquinga, S. R. (2020). Estrategia para

- desarrollar competencias profesionales en la educación superior a través de la integración de procesos sustantivos.
<http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3215>
- Martínez, H. (2017). *Metodología de la investigación con enfoque en competencias*. Editorial CENGAGE Learning.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodologia_de_la_investigacion_hector_martinez
- Medina, B. M. (2022). *Prácticas preprofesionales y calidad de la formación de estudiantes - escuela profesional de primaria de una universidad del Cusco – 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80015>
- Medina, J. A. y Valdés, M. C. (2019). *La competencia comunicativa profesional en el contexto universitario y organizacional*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300238
- Meza, L. E. (2022). *Retroalimentación formativa en la práctica preprofesional de estudiantes de educación inicial de una universidad privada de Lima, 2022*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96241>
- Moscoso, P. G. (2021). *Competencias emocionales y el desempeño en la práctica pre-profesional de los estudiantes de educación física del VI semestre del instituto de educación superior pedagógico público Arequipa, Cayma 2019*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11887>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. R. Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta edición. Editorial de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2013). *Metodología de la investigación. Competencias + aprendizaje + vida*. Ed. Pearson.
<https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Pozo, L. C. (2017). *Competencias profesionales y satisfacción en estudiantes de Administración en Turismo y Hotelería de la UCV - Lima Norte, 2017*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14526>

- Ramos, R., Diaz, A. A. Valcárcel, N. y Ramírez, B. M. (2018). *Las competencias profesionales específicas en la formación de los especialistas en Medicina General Integral*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412018000100013&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rivera, N. M. Pernas, M. Nogueira, M. (2017). *Un sistema de habilidades para la carrera de Medicina, su relación con las competencias profesionales. Una mirada actualizada*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412017000100019&script=sci_arttext&tlng=en
- Rodríguez, D. Armengol, C. y Meneses, J. (2017). *La adquisición de las competencias profesionales a través de las prácticas curriculares de la formación inicial de maestros*. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/77125>
- Rodríguez, I., Del Valle, S. y De la Vega, R. (2018). *Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736347>
- Rojas, A. L., Estévez, M. A. y Domínguez, Y. (2017). *La práctica pre profesional: escenario propicio para promover los intereses profesionales en la Carrera de Educación Inicial, en la Universidad Metropolitana del Ecuador*. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/518>
- Roldan, I. J. (2021). *Formación profesional en el desempeño de las prácticas preprofesionales en internos de Estomatología de una universidad privada de Trujillo, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59226>
- Romero, C. (2019). *Gestión Administrativa y Práctica Preprofesional en los estudiantes de las 7 Carreras Profesionales del IESTP Manuel Seoane Corrales*, SJL-2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36755>
- Romero, N. E. (2021). *Competencias preprofesionales y desempeño académico en estudiantes de Medicina del Internado Rotativo en un Hospital de Durán, 2021*. <https://www.dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2849>
- Romero, A. y Zárata, A: (2018). *Competencias genéricas y profesionales de los egresados de la maestría ejecutiva en administración de una universidad privada de Trujillo. (Tesis de maestría), Universidad Privada del norte, Trujillo, Perú*. Disponible en <http://hdl.handle.net/11537/13325>

- Ronquillo, L. E., Cabrera, C. C. y Barberán, J. P. (2019). *Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional*. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/653>
- Selva, A. Bestard, I. Corria, N. Berenguer, C. M. y Blanco, A. (2018). *Competencia profesional como indicador de calidad en el programa de bajo peso al nacer*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192018000600001&script=sci_arttext
- Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. (Tesis de maestría), Lima, Perú. Simbaña, H. A. y Cáceres, P. L. (2019). *Práctica pre-profesional autónoma en el desarrollo de las competencias profesionales*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18487>
- Tejada, J. y Ruiz, C. (2016). *Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones*. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70643085001.pdf>
- Terranova, J. R., López, L. J. y Cabrera, C. C. (2019). *La práctica preprofesional integradora: concepción para la formación profesional en las carreras de educación*.
- Tigero, F. Cedeño, J. y Núñez, L. (2017). *Sistema de orientación y acompañamiento pedagógico-andragógico de tutorías académicas para la carrera de administración de empresas, universidad estatal península de santa elena*. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/168>
- Valera, L. y Matos, K. (2018). *Sistema de competencias profesionales del licenciado en contabilidad y finanzas. System of professional competencies of the degree in accounting and finance*.
- Toledo, E. T. (2022). *Habilidades comunicativas y su influencia en la práctica preprofesional de los estudiantes de un Instituto Pedagógico, San Clemente 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79727>
- Valera, L. y Matos, K. (2021). *La disciplina principal integradora como medio para la formación de competencias profesionales en los estudiantes de la carrera*

contabilidad y finanzas. consideraciones teóricas.

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1019>

Valera, L., Téllez, L. y Bermúdez, F. (2018). *Modelo pedagógico de la formación de competencias profesionales desde la disciplina principal integradora de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas.* <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/955>

Vega, D. F., Moreira, L. V. y Granda, M. A. (2019). *Las prácticas preprofesionales y pasantías: ¿contribuyen al desarrollo de los estudiantes universitarios en el Ecuador?* <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1449>

Velázquez, M. E. y Rojas, M. J. (2022). *Programa de práctica preprofesional para el desempeño docente de los estudiantes de VII ciclo de educación primaria de una universidad de Lima.* <https://repositorio.usil.edu.pe/items/adf6073d-deab-4dbf-875c-a85340dc0fd5/full>

Véliz, P. L. Jorna, A. R. y Berra, E. M. (2016). *Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412016000200018&script=sci_arttext

Wong, O. (2013). *Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a alumnos de decimo ciclo de especialidad de administración de una Universidad de Lima.* (Tesis de maestría). Repositorio USIL. Edu.pe/...2013. [https://www.sineace.gob.pe/wp-content/201408/matriz-evaluación-acreditación %C3%B3n-CETPROS. Pdf.](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/201408/matriz-evaluación-acreditación-%C3%B3n-CETPROS.Pdf)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿De qué manera se relaciona la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019?	Objetivo General: Determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.	Hipótesis General: La competencia profesional se relaciona con el desempeño en la práctica pre profesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.	Variable 1: Competencia Profesional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		Niveles y rangos
			Competencias instrumentales	Capacidad de análisis de Habilidades de comunicación Capacidad de toma de decisiones	1 al 9	Nunca	1	Desarrolladas (94-135) En desarrollo (70-93) No desarrolladas (27-70)
			Competencias interpersonales	Actualización Adaptabilidad Autonomía	10 al 18	Casi nunca	2	
			A veces	3				
			Casi siempre	4				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos:	Competencias sistémicas	Responsabilidad social Habilidades interpersonales Compromiso	19 al 27	Siempre	5	
¿De qué manera se relacionan las competencias instrumentales con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019? ¿De qué manera se relacionan las competencias interpersonales con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019? ¿De qué manera se	Determinar la relación entre la competencia instrumentales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019 Determinar la relación entre la competencia interpersonales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una	Determinar la relación entre la competencia instrumentales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019 Determinar la relación entre la competencia interpersonales y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una	Variable 2: Desempeño en las prácticas profesionales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		Niveles y rangos
			Actitudes personales	Puntualidad Relaciones interpersonales Responsabilidad en el cumplimiento de las labores Es disciplinado en el trabajo		No/nunca	1	Adecuado (24-30)
			Conocimiento	Conocimientos acordes con los requerimientos		Algunas veces	2	Moderado (17-23)
			Actualidad tecnológica	Está a la vanguardia de los avances tecnológicos		Si/siempre	3	Inadecuado (10-16)
			Política de contratación	Cumplen con los requisitos de las políticas de contratación				

relacionan las competencias sistemáticas con el desempeño en la práctica pre profesional de Administración de una universidad privada de Lima norte en el 2019?	Universidad Privada, 2019 Determinar la relación entre la competencia sistemáticas y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019	Privada, 2019 Determinar la relación entre la competencia sistemáticas y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019	Aplicabilidad de conocimientos profesionales	Maneja todas las funciones de aplicación de su profesión			
			Iniciativa y creatividad	Demuestra iniciativa y creatividad en la solución de problemas			
			Ética	Es ético en el cumplimiento de su trabajo			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional Diseño: No experimental y transversal Método: Hipotético – deductivo Correlacional	Población: 44 estudiantes de Administración del último año de la carrera, que estaban desarrollando sus prácticas preprofesionales y su asistencia durante su formación había sido regular. Tipo de muestreo: Se tomó toda la población. Tamaño de muestra: Sin muestra	Variable 1: Competencia Profesional. Técnica: Encuesta Instrumentos: Escala de opinión Autor: Proyecto Tunning para América Latina Año: 2011 Ámbito de Aplicación: EP de Administración UCV. Los Olivos Forma de Administración: Directa Variable 2: Desempeño en las prácticas profesionales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de opinión Autor: Arley Mora y Paula Sánchez Año: 2013 Ámbito de Aplicación: EP de Administración UCV. Los Olivos Forma de Administración: Directa		DESCRIPTIVA: Se tabularon los datos, organizándolos en dos bases de datos, las que se presentan en los anexos. Se analizaron e interpretaron ambos conjuntos de datos y se presentaron los resultados en tablas de frecuencias y figuras estadísticas INFERENCIAL: Por tratarse de datos cualitativos no fue necesario realizar pruebas de normalidad, empleándose como parámetros estadísticos el Nivel de confianza: 95%; Significancia (α): 0,05, siendo el Estadístico de prueba el Rho de Spearman.			

Anexo 2.

Validación de Instrumento

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. TEODORO CARRANZA ESTELA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autora:	Clariz Estrella, Pinedo Olimar
Procedencia:	De la autora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	104 estudiantes de administración del último año de su carrera, que estaban desarrollando sus prácticas pre profesionales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 27 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias profesional
- Tuning (2006) el esfuerzo por evaluar grados en función de los resultados de aprendizaje, especialmente en términos de habilidades, es otra característica distintiva de Tuning. Estas habilidades se agrupan en habilidades generales, que incluyen herramientas, habilidades interpersonales y de sistemas, así como habilidades específicas en cada área temática cubre habilidades y conocimientos específicos (p.6).
- **Variable 2:** Desempeño en la práctica preprofesional
Según Barranco (2004) están comprendidas por tres aspectos conocimiento, actitudes y destrezas que se relacionan al desempeño del estudiante, diferenciándose de manera competente en un centro laboral.



Variables	Dimensiones	Definición
Competencia Profesional	Competencias instrumentales	Las competencias instrumentales son un conjunto de habilidades y capacidades que se consideran esenciales para el desarrollo profesional y personal.
	Competencias interpersonales	Las competencias interpersonales, también conocidas como habilidades sociales, son esas habilidades que nos facilitan la comunicación y el éxito en las relaciones con cualquier persona en el mundo
	Competencias sistémicas	Las competencias sistémicas se refieren a las habilidades y capacidades que permiten a un individuo comprender y operar dentro de sistemas complejos
Desempeño en las prácticas profesionales	Conocimiento	El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia
	Destrezas	La "Actualidad tecnológica" se refiere a los últimos avances, innovaciones, tendencias y noticias en el campo de la tecnología. Esto puede incluir nuevos productos o servicios, avances en investigación y desarrollo, cambios en la industria.
	Actitudes	Las actitudes personales se refieren a los comportamientos que los individuos presentan frente a situaciones de la vida diaria.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019", elaborado por Clariz Estrella, Pinedo Olimar en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.	No cumple con el criterio
2.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

Variable del instrumento: Competencia Profesional

- Primera dimensión: Competencias instrumentales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	1	4	4	4	
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	2	3	4	4	
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	3	4	4	4	
Capacidad de comunicación oral y escrita	4	4	4	4	
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	5	3	4	4	
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	6	4	4	4	
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	7	4	4	4	
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	8	3	4	4	
Capacidad para tomar decisiones	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	10	4	4	3	
Capacidad de investigación	11	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	12	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	13	3	4	4	
Capacidad creativa	14	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	15	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	16	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	17	4	4	4	
Compromiso con la calidad	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias sistémicas

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	19	4	4	3	
Capacidad de investigación	20	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	21	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	22	3	4	4	
Capacidad creativa	23	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	24	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	25	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	26	4	4	4	
Compromiso con la calidad	27	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño en las prácticas profesionales

- Primera dimensión: Conocimientos

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene dominio del área administrativa, financiera, talento humano, marketing y de proyectos de inversión.	1	4	4	4	
Necesita consultar algunos temas sobre administración, finanzas, talento humano, marketing y gestión de proyectos de inversión.	2	3	4	4	
Presenta capacidades de aprovechamiento óptimo de los propios recursos aprendidos a lo largo de tu carrera profesional.	3	4	4	4	
Planifica la consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás.	4	4	4	4	
Presenta capacidad de negociación en ciertos asuntos, procurando su mejor logro.	5	3	4	4	
Presenta capacidad para conseguir que los demás acepten tus ideas y propuestas.	6	4	4	4	
Tiene dominio de los sistemas operativos que existen en la empresa que se encuentran participando.	7	4	4	4	
Utiliza la tecnología de la información y la comunicación en su desempeño como practicante pre-profesional.	8	3	4	4	
Promueve acciones en defensa del patrimonio cultural y del ambiente mostrando su compromiso con la responsabilidad social.	9	4	4	4	
Participa en alguna actividad en la que se aplique Responsabilidad Social.	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Destrezas

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza con calidad los trabajos encomendados	11	4	4	4	
Demuestra cuidado al revisar la documentación sustentatoria.	12	4	4	4	
Demuestra capacidad de análisis en el planteamiento de las actividades realizadas.	13	3	4	4	
Muestra actitud analítica siempre en las labores que realiza.	14	4	4	4	
Demuestra un gran sentido de liderar el trabajo en equipo, con calidad y orientación a los resultados.	15	4	4	4	
Sobresale en cuanto al cumplimiento de sus labores asignadas.	16	3	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplica los conocimientos adquiridos durante la carrera para solucionar problemas que se presentan en la organización.	17	4	4	4	
En el desarrollo de sus labores demuestra autonomía, creatividad e innovación.	18	4	4	4	
Muestra iniciativa en sus labores.	19	3	4	4	
Presenta capacidad para la búsqueda de información que necesita en el desarrollo de sus tareas.	20	4	4	4	
Se adecúa a los cambios fácilmente.	21	4	4	4	
Respeto los procedimientos y normas de la empresa.	22	3	4	4	
Desarrolla habilidades interpersonales basada en la escala de valores que favorecen la convivencia en la organización.	23	4	4	4	
Crea mecanismos para mejorar la realización de sus labores en la empresa	24	4	4	4	




 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
 DR. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD 742372

Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO
 DNI N° 08074405

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. Petronila Liliana Mairena Fox	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autora:	Clariz Estrella, Pinedo Olimar
Procedencia:	De la autora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	104 estudiantes de administración del último año de su carrera, que estaban desarrollando sus prácticas pre profesionales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 27 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias profesional
- Tuning (2006) el esfuerzo por evaluar grados en función de los resultados de aprendizaje, especialmente en términos de habilidades, es otra característica distintiva de Tuning. Estas habilidades se agrupan en habilidades generales, que incluyen herramientas, habilidades interpersonales y de sistemas, así como habilidades específicas en cada área temática cubre habilidades y conocimientos específicos (p.6).
- **Variable 2:** Desempeño en la práctica preprofesional
Según Barranco (2004) están comprendidas por tres aspectos conocimiento, actitudes y destrezas que se relacionan al desempeño del estudiante, diferenciándose de manera competente en un centro laboral.

Variables	Dimensiones	Definición
Competencia Profesional	Competencias instrumentales	Las competencias instrumentales son un conjunto de habilidades y capacidades que se consideran esenciales para el desarrollo profesional y personal.
	Competencias interpersonales	Las competencias interpersonales, también conocidas como habilidades sociales, son esas habilidades que nos facilitan la comunicación y el éxito en las relaciones con cualquier persona en el mundo
	Competencias sistémicas	Las competencias sistémicas se refieren a las habilidades y capacidades que permiten a un individuo comprender y operar dentro de sistemas complejos
Desempeño en las prácticas profesionales	Conocimiento	El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia
	Destrezas	La "Actualidad tecnológica" se refiere a los últimos avances, innovaciones, tendencias y noticias en el campo de la tecnología. Esto puede incluir nuevos productos o servicios, avances en investigación y desarrollo, cambios en la industria.
	Actitudes	Las actitudes personales se refieren a los comportamientos que los individuos presentan frente a situaciones de la vida diaria.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019", elaborado por Clariz Estrella, Pinedo Olimar en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.	No cumple con el criterio
2.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

Variable del instrumento: Competencia Profesional

- Primera dimensión: Competencias instrumentales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	1	4	4	4	
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	2	3	4	4	
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	3	4	4	4	
Capacidad de comunicación oral y escrita	4	4	4	4	
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	5	3	4	4	
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	6	4	4	4	
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	7	4	4	4	
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	8	3	4	4	
Capacidad para tomar decisiones	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	10	4	4	3	
Capacidad de investigación	11	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	12	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	13	3	4	4	
Capacidad creativa	14	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	15	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	16	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	17	4	4	4	
Compromiso con la calidad	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias sistémicas

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	19	4	4	3	
Capacidad de investigación	20	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	21	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	22	3	4	4	
Capacidad creativa	23	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	24	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	25	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	26	4	4	4	
Compromiso con la calidad	27	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño en las prácticas profesionales

- Primera dimensión: Conocimientos

Pregunta	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene dominio del área administrativa, financiera, talento humano, marketing y de proyectos de inversión.	1	4	4	4	
Necesita consultar algunos temas sobre administración, finanzas, talento humano, marketing y gestión de proyectos de inversión.	2	3	4	4	
Presenta capacidades de aprovechamiento óptimo de los propios recursos aprendidos a lo largo de tu carrera profesional.	3	4	4	4	
Planifica la consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás.	4	4	4	4	
Presenta capacidad de negociación en ciertos asuntos, procurando su mejor logro.	5	3	4	4	
Presenta capacidad para conseguir que los demás acepten tus ideas y propuestas.	6	4	4	4	
Tiene dominio de los sistemas operativos que existen en la empresa que se encuentran participando.	7	4	4	4	
Utiliza la tecnología de la información y la comunicación en su desempeño como practicante pre-profesional.	8	3	4	4	
Promueve acciones en defensa del patrimonio cultural y del ambiente mostrando su compromiso con la responsabilidad social.	9	4	4	4	
Participa en alguna actividad en la que se aplique Responsabilidad Social.	10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Destrezas

Pregunta	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza con calidad los trabajos encomendados	11	4	4	4	
Demuestra cuidado al revisar la documentación sustentatoria.	12	4	4	4	
Demuestra capacidad de análisis en el planteamiento de las actividades realizadas.	13	3	4	4	
Muestra actitud analítica siempre en las labores que realiza.	14	4	4	4	
Demuestra un gran sentido de liderar el trabajo en equipo, con calidad y orientación a los resultados.	15	4	4	4	
Sobresale en cuanto al cumplimiento de sus labores asignadas.	16	3	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Pregunta	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplica los conocimientos adquiridos durante la carrera para solucionar problemas que se presentan en la organización.	17	4	4	4	
En el desarrollo de sus labores demuestra autonomía, creatividad e innovación.	18	4	4	4	
Muestra iniciativa en sus labores.	19	3	4	4	
Presenta capacidad para la búsqueda de información que necesita en el desarrollo de sus tareas.	20	4	4	4	
Se adecúa a los cambios fácilmente.	21	4	4	4	
Respeto los procedimientos y normas de la empresa.	22	3	4	4	
Desarrolla habilidades interpersonales basada en la escala de valores que favorecen la convivencia en la organización.	23	4	4	4	
Crea mecanismos para mejorar la realización de sus labores en la empresa	24	4	4	4	



.....

 Drá. Petronila Liliana Mairena Fox
 DNI N° 16631152

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. César Eduardo Jiménez Calderón	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en Investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala Likert
Autora:	Clariz Estrella, Pinedo Olimar
Procedencia:	De la autora
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	104 estudiantes de administración del último año de su carrera, que estaban desarrollando sus prácticas pre profesionales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 27 ítems en total. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es determinar la relación entre la competencia profesional y el desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias profesional
- Tuning (2006) el esfuerzo por evaluar grados en función de los resultados de aprendizaje, especialmente en términos de habilidades, es otra característica distintiva de Tuning. Estas habilidades se agrupan en habilidades generales, que incluyen herramientas, habilidades interpersonales y de sistemas, así como habilidades específicas en cada área temática cubre habilidades y conocimientos específicos (p.6).
- **Variable 2:** Desempeño en la práctica preprofesional
 Según Barranco (2004) están comprendidas por tres aspectos conocimiento, actitudes y destrezas que se relacionan al desempeño del estudiante, diferenciándose de manera competente en un centro laboral.

Variables	Dimensiones	Definición
Competencia Profesional	Competencias instrumentales	Las competencias instrumentales son un conjunto de habilidades y capacidades que se consideran esenciales para el desarrollo profesional y personal.
	Competencias interpersonales	Las competencias interpersonales, también conocidas como habilidades sociales, son esas habilidades que nos facilitan la comunicación y el éxito en las relaciones con cualquier persona en el mundo
	Competencias sistémicas	Las competencias sistémicas se refieren a las habilidades y capacidades que permiten a un individuo comprender y operar dentro de sistemas complejos
Desempeño en las prácticas profesionales	Conocimiento	El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia
	Destrezas	La "Actualidad tecnológica" se refiere a los últimos avances, innovaciones, tendencias y noticias en el campo de la tecnología. Esto puede incluir nuevos productos o servicios, avances en investigación y desarrollo, cambios en la industria.
	Actitudes	Las actitudes personales se refieren a los comportamientos que los individuos presentan frente a situaciones de la vida diaria.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019", elaborado por Clariz Estrella, Pinedo Olimar en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variables	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencia Profesional

- Primera dimensión: Competencias instrumentales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	1	4	4	4	
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	2	3	4	4	
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	3	4	4	4	
Capacidad de comunicación oral y escrita	4	4	4	4	
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	5	3	4	4	
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	6	4	4	4	
Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	7	4	4	4	
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	8	3	4	4	
Capacidad para tomar decisiones	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	10	4	4	3	
Capacidad de investigación	11	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	12	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	13	3	4	4	
Capacidad creativa	14	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	15	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	16	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	17	4	4	4	
Compromiso con la calidad	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias sistémicas

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	19	4	4	3	
Capacidad de investigación	20	4	4	4	
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	21	4	4	4	
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	22	3	4	4	
Capacidad creativa	23	4	4	4	
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	24	4	4	4	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	25	3	4	4	
Capacidad para formular y gestionar proyectos	26	4	4	4	
Compromiso con la calidad	27	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño en las prácticas profesionales

- Primera dimensión: Conocimientos

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiene dominio del área administrativa, financiera, talento humano, marketing y de proyectos de inversión.	1	4	4	4	
Necesita consultar algunos temas sobre administración, finanzas, talento humano, marketing y gestión de proyectos de inversión.	2	3	4	4	
Presenta capacidades de aprovechamiento óptimo de los propios recursos aprendidos a lo largo de tu carrera profesional.	3	4	4	4	
Planifica la consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás.	4	4	4	4	
Presenta capacidad de negociación en ciertos asuntos, procurando su mejor logro.	5	3	4	4	
Presenta capacidad para conseguir que los demás acepten tus ideas y propuestas.	6	4	4	4	
Tiene dominio de los sistemas operativos que existen en la empresa que se encuentran participando.	7	4	4	4	
Utiliza la tecnología de la información y la comunicación en su desempeño como practicante pre-profesional.	8	3	4	4	
Promueve acciones en defensa del patrimonio cultural y del ambiente mostrando su compromiso con la responsabilidad social.	9	4	4	4	
Participa en alguna actividad en la que se aplique Responsabilidad Social.	10	4	4	4	

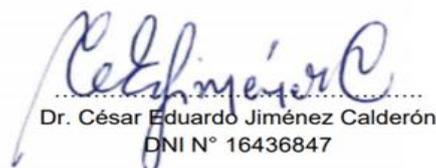
- Segunda dimensión: Destrezas

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Realiza con calidad los trabajos encomendados	11	4	4	4	
Demuestra cuidado al revisar la documentación sustentatoria.	12	4	4	4	
Demuestra capacidad de análisis en el planteamiento de las actividades realizadas.	13	3	4	4	
Muestra actitud analítica siempre en las labores que realiza.	14	4	4	4	
Demuestra un gran sentido de liderar el trabajo en equipo, con calidad y orientación a los resultados.	15	4	4	4	
Sobresale en cuanto al cumplimiento de sus labores asignadas.	16	3	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Pregunta	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aplica los conocimientos adquiridos durante la carrera para solucionar problemas que se presentan en la organización.	17	4	4	4	
En el desarrollo de sus labores demuestra autonomía, creatividad e innovación.	18	4	4	4	
Muestra iniciativa en sus labores.	19	3	4	4	
Presenta capacidad para la búsqueda de información que necesita en el desarrollo de sus tareas.	20	4	4	4	
Se adecúa a los cambios fácilmente.	21	4	4	4	
Respeto los procedimientos y normas de la empresa.	22	3	4	4	
Desarrolla habilidades interpersonales basada en la escala de valores que favorecen la convivencia en la organización.	23	4	4	4	
Crea mecanismos para mejorar la realización de sus labores en la empresa	24	4	4	4	




 Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
 DNI N° 16436847

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3.

Operacionalización de la variable competencia profesional en estudiantes de Administración

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos	
Competencias instrumentales	Capacidad de análisis	1 al 9	Nunca	1	Desarrolladas (94-135)
	Habilidades de comunicación		Casi nunca		
Competencias interpersonales	Capacidad de toma de decisiones	10 al 18	A veces	2	En desarrollo (37 - 73)
	Actualización		Casi siempre	3	No desarrolladas (0 - 36)
	Adaptabilidad		Siempre	4	
Competencias sistémicas	Autonomía	19 al 27	Siempre	5	
	Responsabilidad social				
	Habilidades interpersonales				
	Compromiso				

Dimensiones	Indicadores/ Ítems	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos	
Conocimientos	Dominio de los contenidos	1 al 10	No/nunca	1	Adecuado (66 - 120)
	Capacidad para planificar		Algunas veces	2	Inadecuado (33 - 65)
	Comunicación efectiva		Siempre	3	
	Tecnología de la información				
Destrezas	Responsabilidad Social				
	Calidad de los trabajos	11 al 16			
Actitudes	Análisis de problemas				
	Liderazgo				
	Eficiencia	17 al 24			
	Funcionalidad				
	Inteligencia personal				

Anexo 4. Cuestionario sobre la competencia profesional

INSTRUCCIONES: Estudiante, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre la competencia profesional, en una universidad particular de Lima Metropolitana; mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Escala y valores:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Competencias instrumentales	1	2	3	4	5
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.					
2	Capacidad para organizar y planificar el tiempo					
3	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión					
4	Capacidad de comunicación oral y escrita					
5	Capacidad de comunicación en un segundo idioma					
6	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación					
7	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas					
8	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas					
9	Capacidad para tomar decisiones					
	Competencias interpersonales					
10	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica					
11	Capacidad de investigación					
12	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente					
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones					
14	Capacidad creativa					
15	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes					
16	Habilidad para trabajar en forma autónoma					
17	Capacidad para formular y gestionar proyectos					
18	Compromiso con la calidad					
	Competencias sistémicas					
19	Responsabilidad social y compromiso ciudadano					
20	Capacidad crítica y autocrítica					
21	Capacidad de trabajo en equipo					
22	Habilidades interpersonales					
23	Compromiso con la preservación del medio ambiente					
24	Compromiso con su medio socio-cultural					
25	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad					
26	Habilidad para trabajar en contextos internacionales					
27	Compromiso ético					

Anexo 5. Cuestionario sobre el desempeño en las practicas pre profesionales

INSTRUCCIONES: Estudiante, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre la competencia profesional, en una universidad particular de Lima Metropolitana; mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Escala y valores:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión: Conocimientos:	1	2	3	4	5
1.- Tiene dominio del área administrativa, financiera, talento humano, marketing y de proyectos de inversión.					
2.- Necesita consultar algunos temas sobre administración, finanzas, talento humano, marketing y gestión de proyectos de inversión.					
3.- Presenta capacidades de aprovechamiento óptimo de los propios recursos aprendidos a lo largo de tu carrera profesional.					
4.- Planifica la consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás.					
5.- Presenta capacidad de negociación en ciertos asuntos, procurando su mejo logro.					
6.- Presenta capacidad para conseguir que los demás acepten tus ideas y propuestas.					
7.- Tiene dominio de los sistemas operativos que existen en la empresa que se encuentran participando.					
8.- Utiliza la tecnología de la información y la comunicación en su desempeño como practicante pre-profesional.					
9.- Promueve acciones en defensa del patrimonio cultural y del ambiente mostrando su compromiso con la responsabilidad social.					
10.- Participa en alguna actividad en la que se aplique Responsabilidad Social.					
Dimensión: Destrezas					
11.- Realiza con calidad los trabajos encomendados					
12.- Demuestra cuidado al revisar la documentación sustentatoria.					
13.- Demuestra capacidad de análisis en el planteamiento de las actividades realizadas.					
14.- Muestra actitud analítica siempre en las labores que realiza.					
15.- Demuestra un gran sentido de liderar el trabajo en equipo, con calidad y orientación a los resultados.					
16.- Sobresale en cuanto al cumplimiento de sus labores asignadas.					
Dimensión: Actitudes:					
17.- Aplica los conocimientos adquiridos durante la carrera para solucionar problemas que se presentan en la organización.					
18.- En el desarrollo de sus labores demuestra autonomía, creatividad e innovación.					
19.-Muestra iniciativa en sus labores.					
20.- Presenta capacidad para la búsqueda de información que necesita en el desarrollo de sus tareas.					
21.- Se adecúa a los cambios fácilmente.					
22.- Respeta los procedimientos y normas de la empresa.					
23.- Desarrolla habilidades interpersonales basada en la escala de valores que favorecen la convivencia en la organización.					
24.- Crea mecanismos para mejorar la realización de sus labores en la empresa					

Anexo 6. Base de datos - Competencia Profesional

	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
1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5
2	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
6	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
7	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
8	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
9	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4
10	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3
11	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
12	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3
13	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
14	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	2	2	4
15	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
16	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5
17	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3
18	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
19	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
20	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
21	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
22	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3
23	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
25	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
26	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	3
27	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4
29	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
30	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3
31	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
32	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3
34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
36	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4
37	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3
38	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5
39	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1
40	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4
42	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3
43	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3
44	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5

Anexo 6: Base de datos - Desempeño en las prácticas profesionales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3
2	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
6	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
7	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
9	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3
10	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5
11	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3
13	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
14	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3
15	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
16	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3
17	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3
18	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
19	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
21	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
22	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4
23	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
26	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	5
27	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3
29	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
31	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4
32	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
36	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
37	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3
38	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3
39	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1
40	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
42	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2
43	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3
44	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda docente de la Facultad/Escuela de posgrado y Escuela Profesional Programa académico de maestría en docencia universitaria de la Universidad César Vallejo Lima – Norte, asesora del artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis, titulada:



“ Competencia profesional y desempeño en la práctica preprofesional en estudiantes de Administración de una Universidad Privada, 2019” de la autora Clariz Estrella, Pinedo Olimar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda	
DNI: 09637865	Firma  Francis Ibarquen Cueva Dra. en Ciencias de la Educación
ORCID: 0000-0003-4630-6921	