



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del  
Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano,  
Lima-2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Villacorta Macedo, Javier Jose (orcid.org/0009-0000-1065-7071)

**ASESORES:**

Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejercito peruano, Lima-2024", cuyo autor es VILLACORTA MACEDO JAVIER JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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 la 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.

LIMA, 28 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 07- 08-2024 12:45:19

Código documento Trilce: TRI - 0838043



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VILLACORTA MACEDO JAVIER JOSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejercito peruano, Lima-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLACORTA MACEDO JAVIER JOSE : 45626111 ORCID: 0009-0000-1065-7071	Firmado electrónicamente por: JVILLACORTAMAC el 01-08-2024 23:11:13

Código documento Trilce: INV - 1755119

## **DEDICATORIA**

A mis padres y mis hermanos, por su amor incondicional y apoyo constante. A mi hijo Derek, por ser mi fuente de inspiración. A mis amigos, por su comprensión y aliento en todo momento. A todos aquellos que creyeron en mí, gracias por su confianza.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a las instituciones que hicieron posible esta investigación. A la Universidad César Vallejo, por la formación académica y recursos proporcionados. A la Escuela de Operadores Especiales del Ejército peruano, por su colaboración y acceso a su programa y egresados. Finalmente, a todos los participantes de esta investigación, por su tiempo y disposición en la recolección de datos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. Introducción .....	1
II. Metodología.....	12
III. Resultados.....	17
IV. Discusión.....	22
V. Conclusiones.....	29
VI. Recomendaciones.....	31
Referencias .....	33
Anexos .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Resultado de la V1 .....	17
<b>Tabla 2</b> Resultado de la V2 .....	17
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad para la distribución de los resultados .....	18
<b>Tabla 4</b> Resultados de prueba de hipótesis general.....	19
<b>Tabla 5</b> Resultados de prueba de hipótesis específica 1.....	19
<b>Tabla 6</b> Resultados de prueba de hipótesis específica 2.....	20
<b>Tabla 7</b> Resultados de prueba de hipótesis específica 3.....	21

## RESUMEN

Este estudio investigó la relación entre Competencias Laborales y Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército Peruano en Lima – 2024. Esta investigación está vinculada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que busca fomentar el crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y condiciones laborales dignas mediante la educación y formación de calidad. Utilizando una metodología básica con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se analizó una muestra de 70 egresados. Los datos fueron recolectados mediante instrumentos validados que midieron Competencias Laborales y Perfil Profesional. La prueba de correlación de Pearson mostró un coeficiente de  $r = 0.700^{**}$  y  $p = 0.000$ , indicando una relación significativa y de intensidad moderada entre Competencias Laborales y Perfil Profesional. Se concluye que las Competencias Laborales tienen una influencia considerable en la formación del Perfil Profesional de los egresados.

**Palabras clave:** Competencias Laborales, Perfil Profesional, Correlación, Egresados, Ejército peruano.



## ABSTRACT

This study investigated the relationship between Work Competencies and Professional Profile in graduates of the Special Operations Command Program of the Peruvian Army in Lima – 2024. This research is aligned with Sustainable Development Goal 8, which aims to promote inclusive economic growth, full employment, and decent working conditions through quality education and training. Using a basic methodology with a quantitative approach and correlational design, a sample of 80 graduates was analyzed. Data were collected using validated instruments that measured Work Competencies and Professional Profile. The Pearson correlation test showed a coefficient of  $r = 0.700^{**}$  and  $p = 0.000$ , indicating a significant and moderate relationship between Work Competencies and Professional Profile. It is concluded that Work Competencies have a considerable influence on the development of the graduates' Professional Profile.

**Keywords:** Job competencies, Professional profile, Correlation, Graduates, Peruvian Army.

## I. INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad y dinamismo en la seguridad global resaltan problemas con las Competencias Laborales y el Perfil Profesional de operadores especiales militares. Alrededor del 60% de estas fuerzas carecen de habilidades cruciales, como la rápida adaptación y la resolución innovadora de problemas, lo que compromete la efectividad y seguridad de las operaciones (Global Defense Analytics, 2023). Aproximadamente el 55% de estos operadores requieren más entrenamiento en habilidades técnicas y liderazgo para cumplir con los estándares internacionales (Bibi et al., 2020).

En Latinoamérica, el 58% de los operadores especiales muestran buen manejo de equipos especializados, pero enfrentan desafíos en protocolos de seguridad y mantenimiento de equipos. Solo el 45% de los egresados demuestra competencias interpersonales óptimas, afectando la cohesión y el rendimiento del equipo (Rožman et al., 2023).

En cuanto a la base legal, Al ofrecer un marco normativo y operativo que facilita la orientación para la elaboración de mapas de procesos, mapas funcionales, estándares de competencias laborales y perfiles ocupacionales a todas las entidades y especialistas de los sectores económicos con interés en la práctica relacionada con la estandarización de competencias laborales, la Resolución Directoral General No. 000059-2023-MTPE/3.19 (2023) sobre la "Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Estándares de Competencias Laborales y Perfiles Ocupacionales" contribuye significativamente a la explicación de las variables 1 y 2.

En cuanto al Perfil Profesional, el 52% de los operadores tienen un fuerte compromiso ético, mientras que el 48% necesita mejorar en confidencialidad y toma de decisiones bajo presión (Bartone y Tripp, 2024). El liderazgo estratégico solo es efectivo en el 47% de los casos, indicando la necesidad de mejorar estos aspectos para misiones exitosas (Hosseini et al., 2023).

En Perú, el 57% de los operadores egresados tienen deficiencias en el manejo de equipos especializados, lo que afecta su eficiencia en misiones complejas (Ministerio de Defensa del Perú, 2023). El 54% tiene dificultades con los protocolos de seguridad, y el 59% carece de habilidades en mantenimiento de equipos, lo cual impacta la operatividad (Instituto de Investigación Militar, 2023).

En el Perfil Profesional, el 53% no cumple consistentemente con estándares de integridad y honestidad, lo que afecta la confianza en los equipos (Centro de Ética Militar, 2023). El 49% tiene problemas en tomar decisiones bajo presión, y el 46% carece de visión estratégica y capacidad de motivar, comprometiendo la eficacia operativa (Escuela Superior de Guerra del Perú, 2023). Estos problemas destacan la necesidad de mejorar la formación y desarrollo de los egresados en el contexto militar peruano.

El programa nacional del Ejército Peruano enfrenta serios problemas relacionados con las Competencias Laborales y el Perfil Profesional de sus egresados del Programa de Operador Especial Comando. Según entrevistas y revisión de documentos internos, se ha identificado una falta significativa de habilidades técnicas, como el manejo y mantenimiento de equipos especializados, lo que afecta la eficiencia y seguridad en las operaciones. Además, muchos egresados no siguen estrictamente los protocolos de seguridad, exponiendo a la unidad a riesgos innecesarios.

En cuanto al Perfil Profesional, la Escuela de Comandos del Ejército, conocida por su personal de élite y enfoque en la formación avanzada, enfrenta problemas con la ética profesional de sus egresados. Se han reportado incumplimientos en normas de integridad y honestidad, lo cual perjudica la confianza y cohesión del equipo. También se ha observado una falta de habilidades de liderazgo en situaciones críticas, lo que afecta la toma de decisiones y la capacidad de inspirar al equipo. Estas deficiencias reducen la eficiencia operativa y la calidad de los servicios, poniendo en riesgo los objetivos estratégicos y el cumplimiento de la Ley Servir, que regula la selección de personal en todas las áreas administrativas de la institución. El campo de investigación está íntimamente relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que se centra en "Trabajo decente y crecimiento económico."

Por tal razón, todo lo descrito se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024?, ¿Cuál es la relación entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024?, ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024?

Esta investigación es importante teórica, práctica y metodológicamente, ya que aporta al conocimiento de las Competencias Laborales y el Perfil Profesional de los egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano en Lima. Teóricamente, se enfoca en habilidades técnicas, interpersonales y adaptativas esenciales para el desempeño profesional. Metodológicamente, se utilizan cuestionarios estructurados con escala Likert para recolectar datos detallados y cuantificables, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados. En la práctica, el estudio identifica fortalezas y áreas de mejora en la formación de los operadores especiales, permitiendo el desarrollo de estrategias de entrenamiento más efectivas que optimicen el rendimiento y la efectividad de las misiones, contribuyendo así a la seguridad nacional.

Consecuentemente, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Determinar la relación entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Determinar la relación entre la adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024.

Con respecto a los antecedentes internacionales, Renteria y Chamorro (2021) analizaron la relación entre sostenibilidad y competitividad en la industria del

cemento desde una perspectiva financiera, utilizando datos de informes integrados de tres empresas de una región específica. Emplearon un diseño transversal con enfoque descriptivo y correlacional, encontrando una correlación significativa entre la competitividad y la sostenibilidad financiera. Esto sugiere que las empresas pueden adaptarse mejor a las condiciones del mercado y enfrentar desafíos económicos. Se concluyó que las Competencias Laborales influyen positivamente en la sostenibilidad empresarial, destacando la necesidad de integrar enfoques económicos, sociales y ambientales para mejorar la competitividad a largo plazo.

González (2020) investigó la relación entre habilidades laborales, ambiente de trabajo y desempeño de empleados de nivel medio en una universidad privada. Utilizando la Escala de Ambiente Laboral (WES) de Moos en 10 empleados, se observó un clima organizacional positivo, influenciado por regulaciones institucionales, relaciones jefe-colaborador y un entorno laboral cambiante. No se encontraron correlaciones significativas con variables como edad, antigüedad, nivel educativo o género. Las Competencias Laborales mostraron un impacto positivo en el clima organizacional, mejorando el desempeño y el entorno laboral.

Romero y Rosado (2020) exploraron la relación entre satisfacción laboral y desempeño en el trabajo mediante un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Encuestaron a una muestra representativa de empleados y hallaron una correlación positiva significativa entre satisfacción y desempeño laboral. Se concluyó que las Competencias Laborales contribuyen a la satisfacción laboral, lo que a su vez mejora el rendimiento profesional.

Bonilla (2020) examinó la relación entre habilidades laborales, ambiente organizacional y desempeño de empleados de nivel medio en una universidad privada, buscando diseñar un modelo para mejorar la productividad. Utilizando la Escala de Clima Social Organizacional de Moos, se encontró una percepción positiva del clima organizacional, influenciada por la normativa institucional y las relaciones jefe-colaborador. No se encontraron correlaciones significativas con variables demográficas. Se concluyó que las Competencias Laborales mejoran el clima organizacional, favoreciendo el desempeño organizacional.

Suarez y Orgaz (2020) caracterizaron las habilidades digitales de los estudiantes en modalidad virtual y su relación con la importancia de la tecnología

para su desarrollo profesional. Mediante un cuestionario para evaluar competencias digitales, los resultados mostraron un alto perfil digital entre los estudiantes, sugiriendo que consideran la tecnología fundamental para su desarrollo profesional. En conclusión, las Competencias Laborales se beneficiaron de este alto perfil digital, destacando la importancia de la tecnología en la eficacia profesional.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Herrera y Garcés (2020) llevaron a cabo un estudio para analizar cómo las habilidades laborales afectan la eficiencia en áreas internas de una entidad pública. Con un enfoque cuantitativo, no experimental y explicativo, se evaluó a 108 empleados utilizando un test de habilidades laborales y un registro documental. Los resultados mostraron que el promedio de Competencias Laborales fue de 44.54, ubicando a los empleados en un nivel medio, con un 63.9% demostrando conocimientos moderados, un 59.3% con habilidades intermedias y un 67.6% con actitudes neutras. La eficiencia se calificó en 49.14, con la Subgerencia de Liquidación de Proyectos obteniendo el promedio más bajo (26.67%) y la Subgerencia de Contabilidad el más alto (70.0%). Se encontró una alta correlación positiva entre habilidades laborales y eficiencia, sugiriendo que mejorar estas habilidades podría aumentar significativamente la eficacia en las funciones.

Casimiro et al. (2020) investigaron la relación entre habilidades laborales y capacitación profesional en 57 profesores de Educación Inicial. Mediante un enfoque descriptivo y transversal, se aplicaron encuestas para recolectar datos, incluyendo un cuestionario sobre Habilidades Laborales y Formación Profesional. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables, concluyendo que las habilidades laborales influyen positivamente en el Perfil Profesional de los docentes, indicando que una formación profesional sólida mejora las competencias necesarias para un desempeño efectivo en funciones especializadas.

Herrera (2020) estudió el impacto de las habilidades laborales en la productividad de las áreas internas de una municipalidad. Con un enfoque cuantitativo y explicativo, evaluaron a 108 empleados a través de un test de habilidades laborales y un registro documental para medir la productividad. Los hallazgos mostraron un promedio de habilidades laborales de 44.54, considerado regular, y una productividad promedio de 49.14, con diferencias notables entre

áreas. Se encontró una significancia bilateral de 0.029, indicando una alta correlación positiva entre habilidades laborales y productividad, subrayando la importancia de desarrollar estas habilidades para mejorar el rendimiento en la gestión pública.

La teoría que sustenta la primera variable, las Competencias Laborales, está basada en el trabajo de McClelland (1973). Esta teoría define las Competencias Laborales como las características esenciales de una persona que están directamente vinculadas con un desempeño eficiente o sobresaliente en un contexto laboral específico. Estas características incluyen una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que los individuos necesitan para realizar con éxito las tareas asignadas en sus roles profesionales.

El fundamento de esta teoría radica en la identificación de las Competencias Laborales como elementos clave para el éxito profesional. Según el autor, estas competencias permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva y destacada en sus roles laborales. La combinación de conocimientos técnicos, habilidades prácticas, capacidades personales y comportamientos adecuados conforma el conjunto de competencias necesarias para alcanzar un rendimiento superior en el ámbito laboral. La propuesta subraya la importancia de las Competencias Laborales como determinantes del éxito profesional y su vinculación directa con la capacidad de un individuo para alcanzar resultados superiores en su desempeño laboral.

Wang et al. (2021) describen las Competencias Laborales como un conjunto de características individuales, incluyendo motivos, rasgos, habilidades, autoconcepto, conocimientos y aptitudes, que predicen el desempeño laboral. Destacan que estas competencias resultan de una combinación de factores internos y externos, mostrando la complejidad y multidimensionalidad de las mismas, más allá de las habilidades técnicas, al incluir factores intrínsecos que influyen en el rendimiento.

Aly et al. (2024) definen las Competencias Laborales como la capacidad de una persona para demostrar comportamientos específicos, observables y medibles, relacionados con un desempeño exitoso en un trabajo particular. Estas competencias son cruciales para identificar y desarrollar talento en las

organizaciones, permitiendo una evaluación y mejora sistemática de las capacidades de los empleados, subrayando su importancia en la gestión del talento y el desarrollo profesional.

Tegor et al. (2023) consideran las Competencias Laborales como características esenciales que están directamente relacionadas con un desempeño eficiente o sobresaliente en un contexto laboral específico. Estas incluyen conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos necesarios para realizar con éxito las tareas asignadas. Las competencias se dividen en tres dimensiones: Habilidades Técnicas, como el manejo de equipos especializados y conocimiento de protocolos de seguridad; Competencias Interpersonales, como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo; y Adaptabilidad y Resiliencia, que implica flexibilidad ante cambios, tolerancia al estrés e innovación en la solución de problemas.

La dimensión "Habilidades Técnicas", según McClelland (1973), se refiere a la capacidad del egresado para manejar herramientas y equipos específicos necesarios en su campo profesional. Los indicadores en esta dimensión incluyen el "Manejo de Equipos Especializados", que se refiere a la destreza del egresado para operar dispositivos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas; "Conocimiento de Protocolos de Seguridad", que abarca la comprensión y aplicación de normas y procedimientos de seguridad operativa; y "Capacidad de Mantenimiento de Equipos", que implica la habilidad para realizar revisiones y reparaciones de equipos militares, asegurando su óptimo funcionamiento.

La dimensión "Competencias Interpersonales" aborda la capacidad del egresado para interactuar efectivamente con otros, facilitando el trabajo en equipo y la comunicación en situaciones críticas. Según McClelland (1973), la inteligencia emocional es un componente clave en el desempeño profesional, especialmente en roles que requieren colaboración constante y manejo de conflictos. Los indicadores de esta dimensión incluyen "Comunicación Efectiva", que se refiere a la habilidad para transmitir y recibir información clara y concisamente; "Trabajo en Equipo", que abarca la capacidad para colaborar armoniosamente con otros miembros del equipo para alcanzar objetivos comunes; y "Manejo de Conflictos", que implica la aptitud para resolver desacuerdos y tensiones de manera constructiva, manteniendo la cohesión del grupo.



La dimensión "Adaptabilidad y Resiliencia" se centra en la capacidad del egresado para ajustarse a diversas situaciones y superar adversidades en su entorno profesional. Según McClelland (1973), la resiliencia es crucial para el éxito en entornos cambiantes y desafiantes. Los indicadores en esta dimensión incluyen "Flexibilidad en Situaciones de Cambio", que se refiere a la habilidad para adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y modificar planes conforme a las necesidades del contexto; "Tolerancia al Estrés", que abarca la capacidad para mantener la calma y el rendimiento bajo presión extrema; y "Innovación en la Solución de Problemas", que implica la habilidad para desarrollar estrategias creativas y efectivas frente a obstáculos imprevistos.

En un enfoque más contemporáneo, Dubois y Rothwell desarrollaron un modelo que enfatiza la naturaleza dinámica y evolutiva de las Competencias Laborales. Este modelo se centra en la adaptación continua de las competencias a los cambios en el entorno laboral, destacando la importancia de la formación continua y la actualización constante de habilidades y conocimientos. Dubois y Rothwell subrayaron la necesidad de que las competencias estén alineadas con las estrategias y objetivos organizacionales, promoviendo así una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo dentro de las empresas (Lappi, 2024).

La teoría principal que sustenta el perfil profesional como segunda variable es la Teoría del Desarrollo Profesional de Super (1980). Super introduce el concepto de "auto-concepto", que se refiere a cómo las personas perciben sus habilidades, intereses y valores, y cómo estos se integran en su vida profesional. El perfil profesional se forma y evoluciona a través de distintas etapas del desarrollo de la carrera, incluyendo la exploración, el establecimiento, el mantenimiento y el declive. Adicionalmente, Christiansen y Even (2024) subrayan la importancia de alinear el Perfil Profesional con las expectativas y requisitos organizacionales para asegurar un desempeño óptimo y una contribución significativa al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Los programas de formación militar avanzada, como el de Operador Especial Comando, están diseñados para desarrollar habilidades técnicas y tácticas específicas, al mismo tiempo que inculcan competencias transversales esenciales, como liderazgo, toma de decisiones bajo presión y trabajo en equipo. Estas competencias son transferibles a contextos civiles, mejorando la empleabilidad de

los egresados en sectores fuera del ámbito militar. El Perfil Profesional de estos egresados está influenciado por la intensa formación física y mental, que fomenta la resiliencia, adaptabilidad y ética profesional. Además, la formación continua y el aprendizaje experiencial son cruciales para mantener y actualizar las Competencias Laborales a lo largo del tiempo. Este marco teórico permite explorar cómo la combinación de formación especializada y competencias generales forma un Perfil Profesional robusto y versátil, capaz de afrontar diversos desafíos en distintos contextos laborales.

Con respecto a las definiciones, Super (1980) define el Perfil Profesional como una representación integral de las capacidades y potencialidades de un individuo en el contexto laboral. Un Perfil Profesional efectivo no solo incluye habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también competencias interpersonales, adaptabilidad y una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo. Enfatiza que un Perfil Profesional bien definido es crucial para la planificación de carrera y el desarrollo del talento dentro de las organizaciones, proporcionando una base sólida para la formación y el crecimiento profesional.

Picaud et al. (2024) definen el Perfil Profesional como el conjunto de recursos internos y externos que una persona utiliza en el trabajo para alcanzar resultados exitosos, incluyendo competencias técnicas, conocimientos, experiencias y redes de apoyo. Este concepto destaca la importancia de adaptarse y responder a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Berbegal et al. (2024) describen el Perfil Profesional como una combinación de cualidades y competencias que definen el desempeño de un trabajador, incluyendo liderazgo, ética profesional y habilidades comunicativas. Un Perfil Profesional bien definido ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando el desarrollo y crecimiento dentro de la organización, y subraya la necesidad de evaluarlo y actualizarlo constantemente para mantenerse relevante en el mercado laboral.

Christiansen y Even (2024) ven el Perfil Profesional como el conjunto de características, habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar eficazmente un rol laboral. Este perfil incluye competencias técnicas y comportamentales alineadas con los requisitos organizacionales para asegurar un

desempeño óptimo. Las dimensiones del Perfil Profesional abarcan la Ética Profesional, que implica adherencia a principios fundamentales como integridad y responsabilidad, y la Capacidad de Liderazgo, que se enfoca en la habilidad para guiar y motivar a otros con visión estratégica y decisiones efectivas.

La dimensión "Conocimientos Especializados" se refiere al dominio profundo de áreas específicas del saber que son cruciales para el desempeño efectivo en su campo profesional. Según Super (1980), el conocimiento especializado es el núcleo de la competencia profesional y la clave para la excelencia en cualquier profesión. Los indicadores en esta dimensión incluyen "Dominio de Tácticas Avanzadas", que implica la comprensión y aplicación de estrategias complejas en operaciones especiales; "Experticia en Armamento y Equipos Militares", que abarca el conocimiento detallado y técnico sobre el uso y mantenimiento de armamento y equipos específicos del ámbito militar; y "Competencia en Inteligencia Militar", que se refiere a la capacidad para recopilar, analizar y utilizar información estratégica de manera efectiva.

La dimensión "Ética Profesional" aborda la adherencia a principios y valores fundamentales que guían el comportamiento del egresado en su desempeño laboral. Según Super (1980), el desarrollo moral y la ética profesional son esenciales para la integridad y la confiabilidad en cualquier profesión. Los indicadores de esta dimensión incluyen "Integridad y Honestidad", que implica actuar de manera honesta y mantener altos estándares de verdad y justicia; "Responsabilidad y Compromiso", que abarca el cumplimiento de las obligaciones y la dedicación hacia la misión y objetivos del equipo; y "Confidencialidad y Discreción", que se refiere a la capacidad para manejar información sensible con la máxima reserva y protección.

La dimensión "Capacidad de Liderazgo" se centra en la habilidad del egresado para guiar y motivar a otros hacia el logro de metas comunes. Según Super (1980), el liderazgo efectivo es un componente crítico del éxito organizacional y de la capacidad para influir positivamente en el equipo. Los indicadores en esta dimensión incluyen "Visión Estratégica", que implica la capacidad para anticipar y planificar acciones futuras de manera efectiva; "Inspiración y Motivación", que abarca la habilidad para motivar y estimular a los compañeros a través de ejemplo y comunicación positiva; y "Toma de Decisiones

Efectiva", que se refiere a la capacidad para evaluar situaciones y seleccionar la mejor opción de acción de manera rápida y acertada.

Finalmente, la hipótesis general: Existe una relación significativa entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024. Y las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024. Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024. Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación básico fue elegido para este trabajo de investigación. Este tipo de investigación se centra en ampliar el conocimiento teórico y proporcionar una base sólida para futuros estudios aplicados. A través de la investigación básica, se pretende explorar los principios fundamentales y teorías subyacentes que explican las variables en estudio, sin buscar una aplicación inmediata de los resultados en contextos específicos (Campoy, 2016).

En complemento, se ha seleccionado un enfoque de investigación cuantitativo. Este enfoque facilita la obtención de datos objetivos y verificables, permitiendo la identificación de patrones, relaciones y tendencias significativas. A través de herramientas estadísticas, el enfoque cuantitativo ofrece una mayor capacidad para generalizar los hallazgos a una población más amplia, asegurando así la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos (Carlessi y Meza, 2015).

Además, el nivel de investigación descriptivo-correlacional ha sido adoptado para este estudio. Este nivel de investigación no solo permite una descripción detallada de los fenómenos observados, sino que también facilita el análisis de cómo se correlacionan entre sí. Mediante técnicas estadísticas correlacionales, se puede determinar el grado y la dirección de las relaciones (Carlessi y Meza, 2015).

Por último, el diseño de investigación no experimental y transversal ha sido elegido para estructurar el estudio. El diseño no experimental implica que las variables no serán manipuladas, sino observadas tal como se presentan en su entorno natural, lo cual es adecuado para estudios que buscan describir y correlacionar variables. Este enfoque es eficaz para identificar y analizar patrones y relaciones en un momento específico, sin necesidad de un seguimiento prolongado a lo largo del tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Para proporcionar un contexto a las definiciones conceptuales y operacionales de las variables, se mencionan enfoques conceptuales que forman parte de la matriz de operacionalización de los estudios actuales.

McClelland (1973) define las Competencias Laborales como las características esenciales de una persona que están directamente vinculadas con un desempeño eficiente o sobresaliente en un contexto laboral específico. Estas

características incluyen una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que los individuos necesitan para realizar con éxito las tareas asignadas en sus roles profesionales.

Super (1980) define el Perfil Profesional como una representación integral de las capacidades y potencialidades de un individuo en el contexto laboral. Un Perfil Profesional efectivo no solo incluye habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también competencias interpersonales, adaptabilidad y una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo. Enfatiza que un Perfil Profesional bien definido es crucial para la planificación de carrera y el desarrollo del talento dentro de las organizaciones, proporcionando una base sólida para la formación y el crecimiento profesional.

La población de este estudio está compuesta por 85 egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército Peruano. Esta población representa el total de individuos que han completado con éxito el programa de formación especializado diseñado para preparar a los operadores especiales en diversas técnicas y tácticas militares avanzadas (Carlessi y Meza, 2015).

Los criterios de inclusión para este estudio se han definido cuidadosamente para asegurar que los participantes seleccionados sean representativos y relevantes para los objetivos de la investigación. Se incluyeron en el estudio a los oficiales de las armas de Infantería, Artillería, Ingeniería y Comunicaciones, así como a los suboficiales de las especialidades de Enfermero Militar, Mecánico de Armamento de Munición, Auxiliar de Infantería y Técnico de Fuerzas Especiales. Además, se consideró el grado de los participantes, incluyendo a aquellos que ostentan el rango de Alférez o Subteniente, y a los suboficiales de 3ª y 2ª clase. Estos criterios garantizan que los participantes tengan una formación y experiencia alineadas con las competencias específicas requeridas para las operaciones especiales.

Por otro lado, los criterios de exclusión se establecieron para eliminar a los individuos cuyas características podrían confundir o sesgar los resultados del estudio. Se excluyó del estudio al personal de oficiales, técnicos y suboficiales que no pertenecen a las armas mencionadas, ya que sus roles y responsabilidades difieren significativamente de los requeridos para los operadores especiales.

También se excluyeron aquellos que ya poseen una especialidad distinta a las necesarias para el estudio, así como aquellos que tienen el grado de capitán o mayor, debido a que sus niveles de responsabilidad y experiencia pueden introducir variabilidad no deseada en los datos. Estos criterios de exclusión ayudan a mantener la homogeneidad y la pertinencia de la muestra.

La muestra seleccionada para el estudio consiste en 70 egresados, elegidos mediante un muestreo no probabilístico intencional. Este tipo de muestreo permite al investigador seleccionar a los participantes que mejor se ajustan a los criterios de inclusión y exclusión definidos previamente, asegurando que la muestra sea representativa de las características clave que se desean estudiar. Aunque este método no permite generalizar los resultados a toda la población con el mismo grado de certeza que un muestreo probabilístico (Hernández y Mendoza, 2018).

La unidad de análisis en este estudio es el egresado individual del Programa de Operador Especial Comando del Ejército Peruano. Cada egresado se analiza en función de sus Competencias Laborales y su Perfil Profesional, evaluando cómo sus habilidades, conocimientos y actitudes se alinean con las expectativas y requerimientos del programa. Al centrar el análisis en el individuo, se puede obtener una comprensión detallada y precisa de las variaciones y tendencias dentro de la muestra, lo cual es crucial para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la formación y desarrollo de los operadores especiales.

Para el trabajo de investigación, se ha elegido la técnica de recolección de datos de la encuesta. La encuesta permite a los investigadores obtener una visión general de las tendencias y patrones dentro de la población de estudio, facilitando el análisis comparativo y la identificación de correlaciones entre variables (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, el instrumento del cuestionario se utiliza como herramienta principal dentro de la técnica de la encuesta. El cuestionario debe ser cuidadosamente elaborado para asegurar que las preguntas sean claras, precisas y relevantes para los objetivos de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para recolectar datos a través de un cuestionario virtual dirigido a los egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército Peruano, se comenzó solicitando el permiso formal al director de la institución. En la solicitud,

se detalló el propósito de la investigación y el proceso de recolección de datos. Tras obtener la aprobación, se informó a los 70 egresados seleccionados sobre el objetivo del estudio y se les alentó a participar, destacando la importancia de sus respuestas. Se acordó utilizar las oficinas de la institución como lugar de recolección, asegurando un entorno controlado para completar los cuestionarios virtuales.

Durante 15 días, de lunes a viernes, los egresados acudieron a las oficinas para completar el cuestionario, que duraba aproximadamente 10 minutos. Los investigadores estuvieron presentes para asistir y aclarar dudas, lo que garantizó la comprensión de cada ítem y la validez de los datos. El cuestionario virtual permitió almacenar automáticamente las respuestas en una base de datos centralizada, facilitando el análisis posterior.

La confiabilidad de la prueba piloto se evaluó mediante el alfa de Cronbach en un cuestionario de 40 preguntas, con la participación de 20 personas. Los resultados mostraron altos niveles de fiabilidad para las variables principales: Competencias Laborales (0.956) y Perfil Profesional (0.948), indicando una excelente consistencia interna.

El análisis de datos se realizó con SPSS en varias etapas. Primero, los datos fueron importados y limpiados, eliminando respuestas incompletas o erróneas. Luego, se codificaron las variables para facilitar el análisis estadístico. Se realizó un análisis descriptivo de frecuencia para obtener una visión general de la distribución de respuestas. Posteriormente, se aplicaron la Prueba de Spearman para evaluar la correlación entre variables, y la Prueba Kolmogórov-Smirnov.

Finalmente, los resultados del análisis se presentaron en tablas y gráficos, y su fiabilidad se comprobó con el alfa de Cronbach. Estos resultados se integraron en el informe final de la investigación, proporcionando una base para las conclusiones y las implicaciones del estudio. Según Rodríguez y Pérez (2017), el análisis estadístico descriptivo se utiliza para resumir los resultados y presentarlos de manera clara y concisa.

Para asegurar la calidad ética del estudio, se seguirán criterios nacionales e internacionales que garanticen el cumplimiento de los principios éticos fundamentales. El principio de beneficencia se aplicará asegurando que la



investigación aporte beneficios claros y tangibles tanto para los participantes como para la comunidad en general. Se buscará maximizar los beneficios derivados del estudio, como la mejora en la formación y desempeño de los egresados del programa. Para ello, se diseñará el estudio de manera que los resultados puedan contribuir significativamente al conocimiento sobre Competencias Laborales y Perfil Profesional, ofreciendo información valiosa para futuras mejoras en la formación militar (Universidad César Vallejo, 2020).

La no maleficencia será garantizada mediante la implementación de medidas que minimicen cualquier posible daño o riesgo para los participantes. Esto incluye la protección de la privacidad y confidencialidad de la información proporcionada por los egresados, asegurando que todos los datos recolectados sean manejados con estricta confidencialidad y almacenados en sistemas seguros. Además, se llevarán a cabo procedimientos de recolección de datos que no impliquen ningún riesgo físico o psicológico para los participantes (Universidad César Vallejo, 2020).

El principio de autonomía se respetará mediante la obtención del consentimiento informado de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Se les proporcionará una explicación clara sobre los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos, asegurando que su participación sea voluntaria. Los participantes podrán retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones negativas (Universidad César Vallejo, 2020).

El principio de justicia se garantizará distribuyendo equitativamente los beneficios y cargas de la investigación. La selección de los participantes será justa y sin discriminación, y los resultados del estudio serán accesibles para todos los grupos involucrados, promoviendo la equidad en la aplicación de los hallazgos (Universidad César Vallejo, 2020).

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Resultado de la V1*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	13	18,6%
Medio	38	54,3%
Alto	19	27,1%
Total	70	100,0%

**Nota:** Se muestra los niveles percibidos por los egresados del Programa de Operador Especial Comando, obtenidos en la encuesta.

Los resultados indican una percepción mayoritariamente negativa en las Competencias laborales del egresado del Programa de Operador Especial Comando calificándolo con el 18,6%, mientras que el 54,3% de los encuestados tienen una percepción neutral y una minoría de 27,1% respecto a las Competencias laborales, es evidente que existen áreas significativas de mejora, ya que entre el nivel bajo y nivel medio hacen un total de 72,9% de los egresados del Programa de Operador Especial Comando con respecto a las Competencias laborales.

**Tabla 2**

*Resultado de la V2*

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	6	8,6%
Medio	48	68,6%
Alto	16	22,8%
Total	70	100,0%

**Nota:** Se muestra los niveles percibidos por los egresados del Programa de Operador Especial Comando, obtenidos en la encuesta.

Los resultados indican una percepción mayoritariamente negativa en el perfil profesional del egresado del Programa de Operador Especial Comando

calificándolo con el 8,6%, mientras que el 68,6% de los encuestados tienen una percepción neutral y una minoría de 22,8% respecto al perfil profesional, es evidente que existen áreas significativas de mejora, ya que entre el nivel bajo y nivel medio hacen un total de 77,2% de los egresados del Programa de Operador Especial Comando con respecto al Perfil Profesional.

## Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad para la distribución de los resultados*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias Laborales	,114	70	,024
Perfil Profesional	,177	70	<.001
Habilidades técnicas	,178	70	<.001
Competencias interpersonales	,126	70	,008
Adaptabilidad y resiliencia	,183	70	<.001
Conocimientos especializados	,175	70	<.001
Ética profesional	,200	70	<.001
Capacidad de liderazgo	,248	70	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 3 se observa el análisis de la distribución normal de los datos para las dos variables y sus dimensiones, obteniendo una significancia menor que 0.05 en todos los casos, por lo tanto, al no encontrar distribución normal, la prueba de Spearman es adecuada para las pruebas inferenciales.

Los resultados derivados del análisis inferencial de las diversas hipótesis generales y específicas planteadas se presentan a continuación, considerando: El nivel de significancia con  $\alpha = 0.05$ . Cuando p-valor sea menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$ ; caso contrario, se acepta  $H_0$ .

### Contrastación de la hipótesis general

**Ho:** No existe una relación significativa entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**Ha:** Existe una relación significativa entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**Tabla 4**

*Resultados de prueba de hipótesis general*

	Competencias laborales y Perfil profesional
Rho	0,700
p-valor	0,000

En la Tabla 4 se observa que el p-valor entre Competencias laborales y Perfil profesional es menor que 0,05 con lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, y un Rho de 0,700, con lo cual se obtiene una asociación positiva moderada.

### Contrastación de la hipótesis específica 1

**Ho:** No existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**Ha:** Existe una relación significativa entre las habilidades técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**Tabla 5**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 1*

	Habilidades técnicas y Perfil profesional
Rho	0,622
p-valor	0,000

En la Tabla 5 se observa que el p-valor entre Habilidades técnicas y Perfil profesional es menor que 0,05 con lo cual se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , y un Rho de 0,622, con lo cual se obtiene una asociación positiva moderada.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

**$H_0$ :** No existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**$H_a$ :** Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

### **Tabla 6**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 2*

Competencias interpersonales y el Perfil Profesional	
Rho	0,547
p-valor	0,000

En la Tabla 6 se observa que el p-valor entre las competencias interpersonales y el Perfil Profesional es menor que 0,05 con lo cual se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , y un Rho de 0,547, con lo cual se obtiene una asociación positiva moderada.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

**$H_0$ :** No existe una relación significativa entre la adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**$H_a$ :** Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima – 2024.

**Tabla 7***Resultados de prueba de hipótesis específica 3*

Adaptabilidad y resiliencia y el perfil profesional	
Rho	0,787
p-valor	0,000

En la **Tabla 7** se muestra que el p-valor entre adaptabilidad y resiliencia y el Perfil Profesional es menor que 0,05 con lo cual se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , y un Rho de 0,787 con lo cual se obtiene una asociación positiva alta.

## IV. DISCUSIÓN

Más adelante hablaremos de los resultados de las pruebas estadísticas, integrando el análisis con los aportes de diversos autores tratados previamente en los antecedentes y el marco teórico. Este análisis permitirá contextualizar los hallazgos dentro del marco conceptual establecido, facilitando una comprensión más profunda de los datos obtenidos y su relación con las teorías y estudios previos relevantes en la literatura. La discusión se centrará en interpretar los resultados en función de los conceptos y perspectivas aportados por los investigadores que fundamentan este trabajo de tesis.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.700^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Según los criterios establecidos, un coeficiente de correlación superior a 0.7 se considera alto; dado que el valor de  $r$  obtenido es 0.700, la correlación entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional es moderada.

Estos resultados pueden compararse positivamente con los hallazgos de Suarez y Orgaz (2020), quienes argumentan que incluso correlaciones moderadas pueden ser significativas en contextos específicos de formación profesional. Suarez y Orgaz destacan en programas de formación especializada, las Competencias Laborales pueden manifestarse de manera efectiva en el desempeño profesional, incluso si no se reflejan en correlaciones cuantitativamente altas. Los autores sugieren que la naturaleza de la formación en programas especializados puede implicar que ciertas Competencias Laborales, aunque no estén fuertemente correlacionadas con el Perfil Profesional de manera cuantitativa, todavía juegan un papel crucial en la preparación general de los egresados. Esta perspectiva es relevante, especialmente en contextos militares o de operaciones especiales, donde las habilidades específicas pueden ser esenciales para tareas críticas, y su impacto puede no ser completamente capturado por medidas de correlación estándar.

Por otro lado, existe una discrepancia con las conclusiones de González (2020), quien sostiene que una correlación significativa entre Competencias Laborales y Perfil Profesional debe ser alta para tener un impacto real en el desempeño profesional de los egresados. González argumenta que una alta correlación es indicativa de una transferencia efectiva de competencias adquiridas durante la formación al Perfil Profesional observable en el campo laboral. Según el autor, una correlación moderada, como la observada en esta investigación, sugiere una relación significativa pero no necesariamente fuerte entre las competencias adquiridas y el Perfil Profesional resultante, lo que podría cuestionar la eficacia del programa en términos de formación integral.

Además, Aly et al. (2024) enfatiza la importancia de una alta correlación para asegurar que las competencias desarrolladas sean relevantes y aplicables en el entorno profesional. Esta discrepancia pone de manifiesto la necesidad de considerar múltiples perspectivas y contextos al interpretar los resultados de correlaciones en estudios de Competencias Laborales y Perfil Profesional, sugiriendo que diferentes enfoques y métricas pueden ser necesarios para evaluar a fondo la eficacia de los programas de formación.

Desde el modelo teórico de McClelland (1973), las Competencias Laborales son características clave de una persona para un desempeño efectivo en un trabajo específico. Aunque la correlación encontrada en esta investigación es moderada, la significancia estadística indica una relación importante entre Competencias Laborales y Perfil Profesional, aunque no sea fuerte. Según McClelland, se requiere un conjunto de capacidades, acciones y conocimientos para el éxito profesional. En casos específicos, como el programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, estas competencias pueden demostrarse en el desempeño profesional sin reflejarse necesariamente en altas correlaciones numéricas. Esto subraya la importancia de evaluar tanto la relevancia cualitativa de las competencias como las limitaciones de las métricas tradicionales al evaluar programas de formación especializados.

El objetivo específico 1 de la investigación fue determinar la relación entre las Habilidades Técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.622^{**}$  y un



valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Según los criterios establecidos, una correlación alta se define por un valor de  $r$  superior a 0.7; dado que el coeficiente obtenido es 0.622, se considera una correlación moderada entre las Habilidades Técnicas y el Perfil Profesional.

Estos resultados pueden compararse positivamente con los hallazgos de Casimiro et al. (2020), quienes sostienen que incluso correlaciones moderadas pueden ser significativas en contextos de formación especializada. Según Casimiro et al., las Habilidades Técnicas adquiridas en programas de formación especializada, como el Programa de Operador Especial Comando, pueden desempeñar un papel crucial en la eficacia y eficiencia de los resultados profesionales de los egresados, incluso si las correlaciones cuantitativas no son altas.

Similarmente, Jung y Li (2024) argumentan que la efectividad de las Habilidades Técnicas puede no reflejarse completamente en correlaciones altas debido a la naturaleza compleja y multifacética de estas habilidades. A menudo, estas habilidades técnicas son esenciales para tareas específicas y críticas que no siempre se capturan adecuadamente a través de medidas de correlación estándar. De este modo, los productos de esta investigación son coherentes con la perspectiva de los autores sobre la importancia de los conocimientos técnicos en la preparación profesional, destacando su valor inherente y su contribución significativa a las capacidades de los egresados, incluso cuando la correlación cuantitativa es moderada.

Por el contrario, Romero y Rosado (2020) sugieren que una correlación significativa entre Habilidades Técnicas y Perfil Profesional debe ser alta para garantizar un impacto significativo en el desempeño profesional de los egresados. Según estos autores, una alta correlación indica una transferencia efectiva de las habilidades técnicas adquiridas durante la formación al Perfil Profesional observable en el entorno laboral. Los autores afirman que una correlación moderada, como la observada en esta investigación, señala una relación significativa pero no completamente fuerte entre las habilidades adquiridas y el Perfil Profesional resultante, lo que podría cuestionar la eficacia del programa en la formación de egresados altamente competentes.

Esta perspectiva enfatiza la relevancia de asegurar que las habilidades técnicas desarrolladas dentro del programa sean relevantes y directamente aplicables en el campo profesional. La discrepancia entre estos enfoques subraya la necesidad de considerar diferentes perspectivas y contextos al interpretar los resultados de estudios sobre habilidades técnicas y Perfil Profesional. Es fundamental evaluar no solo la correlación cuantitativa, sino también el impacto cualitativo y contextual de estas habilidades en el desempeño profesional de los egresados.

Según la teoría de Wang et al. (2021), las Competencias Laborales abarcan características individuales como motivos, rasgos, habilidades, autoconcepto, conocimientos y aptitudes que predicen el desempeño laboral. Aunque la correlación de Pearson muestra una relación moderada entre Habilidades Técnicas y Perfil Profesional, la significancia estadística confirma una relación significativa. Esto subraya la complejidad de las Competencias Laborales, indicando que factores como motivos y autoconcepto son cruciales para el desempeño. La correlación moderada puede deberse a la influencia de múltiples factores, sugiriendo que las medidas estándar pueden no captar completamente la diversidad de las Competencias Laborales en contextos especializados como el Programa de Operador Especial Comando.

El objetivo específico 2 de la investigación fue determinar la relación entre las Competencias Interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.547^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Según los criterios establecidos, una correlación alta se define por un valor de  $r$  superior a 0.7; dado que el coeficiente obtenido es 0.547, se considera una correlación moderada entre las Competencias Interpersonales y el Perfil Profesional.

Estos resultados pueden compararse positivamente con los hallazgos de Herrera y Garcés (2020), quienes sostienen que correlaciones altas son indicativas de una relación significativa en contextos de formación profesional especializada. Los autores argumentan que la efectividad de las Competencias Interpersonales se refleja en correlaciones altas debido a la importancia crucial de estas habilidades en el desempeño profesional. Las Competencias Interpersonales, como la

comunicación, el trabajo en equipo y la empatía, son componentes críticos del desempeño profesional que se manifiestan de manera significativa y son capturados adecuadamente mediante análisis de correlación tradicionales. Así, el producto de esta investigación es consistente con la perspectiva de los autores sobre la importancia de las Competencias Interpersonales en la preparación profesional, destacando que estas habilidades son esenciales para la formación integral de los egresados, incluso cuando la correlación cuantitativa es moderada.

Por el contrario, Bonilla (2020) sugiere que una correlación significativa entre Competencias Interpersonales y Perfil Profesional debe ser alta para garantizar un efecto notable en el logro profesional de los egresados. El autor afirma que una alta correlación es indicativa de una transferencia efectiva y consistente de las Competencias Interpersonales desarrolladas durante la formación al Perfil Profesional observable en el entorno laboral. Según Bonilla, una alta correlación, como la observada en esta investigación, indica una relación fuerte entre las competencias adquiridas y el Perfil Profesional resultante, lo que subraya la eficacia del programa en la formación de egresados altamente competentes y preparados para enfrentar los desafíos profesionales. Esta perspectiva recalca la importancia de considerar diferentes enfoques y circunstancias al interpretar los resultados de estudios sobre Competencias Interpersonales y Perfil Profesional. Evaluar la correlación cuantitativa junto con el contexto y las aplicaciones prácticas de estas competencias proporciona una visión más completa de sus efectos sobre el rendimiento y la formación profesional.

Según la teoría de Super (1980), el desarrollo profesional es un proceso continuo que abarca toda la vida y está vinculado al "auto-concepto". Los resultados de esta investigación muestran una alta y significativa correlación entre Competencias Interpersonales y Perfil Profesional, lo cual se puede entender dentro del marco de Super. La alta correlación indica que estas competencias son fundamentales para el desarrollo del auto-concepto y la evolución profesional de los egresados, influyendo en su autopercepción y crecimiento profesional, especialmente en contextos especializados como el Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano. Esto destaca la relevancia de las Competencias Interpersonales en la formación integral y el desarrollo profesional a largo plazo.

El objetivo específico 3 de la investigación fue determinar la relación entre la Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.787^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Según los criterios establecidos, una correlación alta se define por un valor de  $r$  superior a 0.7; dado que el coeficiente obtenido es 0.787, se considera una correlación alta entre la Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional.

Estos resultados pueden compararse positivamente con los hallazgos de Tegor et al. (2023), quienes sostienen que correlaciones altas son significativas en contextos de formación especializada. Los autores argumentan que la Adaptabilidad y la Resiliencia, aunque puedan no reflejarse siempre en correlaciones altas, son competencias cruciales que contribuyen de manera significativa a la preparación integral de los egresados. Tegor et al. destacan que la naturaleza compleja y multifacética de estas competencias puede no ser completamente capturada por las medidas de correlación tradicionales, pero su impacto en la capacidad de los egresados para enfrentar y superar desafíos es innegable. Estas competencias permiten a los individuos adaptarse a nuevas situaciones y recuperarse rápidamente de contratiempos, habilidades especialmente valoradas en entornos dinámicos y exigentes. Por lo tanto, el producto de esta investigación es consistente con la perspectiva de Tegor et al., subrayando la importancia de la Adaptabilidad y la Resiliencia en la formación profesional, incluso cuando las correlaciones cuantitativas son altas.

Por otro lado, existe una discrepancia con las conclusiones de Renteria y Chamorro (2021), quienes sugieren que una correlación significativa entre Adaptabilidad y Resiliencia y Perfil Profesional debe ser alta para tener un impacto real en el desempeño profesional de los egresados. Los autores afirman que una alta correlación es necesaria para demostrar una transferencia efectiva y consistente de estas competencias durante la formación al Perfil Profesional observable en el entorno laboral. Según Christiansen y Even (2024), una correlación alta, como la observada en esta investigación, indica una relación fuerte entre las competencias adquiridas y el Perfil Profesional resultante, lo que subraya la eficacia del programa en términos de formación integral. Esta discrepancia

resalta la necesidad de considerar múltiples perspectivas al interpretar los resultados de estudios sobre Adaptabilidad, Resiliencia y Perfil Profesional. Es fundamental evaluar no solo la correlación cuantitativa, sino también el contexto y las aplicaciones prácticas de estas competencias para obtener una comprensión más completa y el efecto en la formación y ejecución experta.

Desde el punto de vista del modelo de Spencer y Spencer, los resultados de esta investigación ofrecen una reflexión valiosa. Aunque la correlación entre la Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional es alta, la significancia estadística indica una relación significativa entre ambas variables. Este modelo, que incluye factores desde habilidades técnicas hasta motivaciones y valores personales, sugiere que la Adaptabilidad y la Resiliencia, reflejadas en altas correlaciones, son competencias cruciales para un desempeño superior. El concepto de "diccionario de competencias" introducido por Spencer y Spencer proporciona un marco para identificar y categorizar estas competencias esenciales, subrayando que su impacto puede ser más cualitativo y contextual. En el contexto del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, estas competencias permiten a los egresados enfrentar y superar desafíos, adaptarse a nuevas situaciones y recuperarse de contratiempos, habilidades vitales en entornos dinámicos y exigentes. Por lo tanto, el producto de esta investigación son consistentes con el modelo de Spencer y Spencer, destacando la importancia de la Adaptabilidad y la Resiliencia en la formación profesional, respaldadas por altas correlaciones cuantitativas.

## V. CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.700^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. De acuerdo con los criterios establecidos, una correlación alta se define por un valor de  $r$  superior a 0.7; por lo tanto, la relación entre Competencias Laborales y Perfil Profesional es moderada.

La correlación moderada observada entre Competencias Laborales y Perfil Profesional sugiere que, dentro del entorno analizado, la deficiencia en Competencias Laborales se asocia con una deficiencia correspondiente en el Perfil Profesional. Esto implica acrecentar las competencias laborales podría tener un impacto positivo en el perfil profesional general de los egresados, subrayando la necesidad de una formación que aborde tanto aspectos técnicos como otros atributos profesionales.

El objetivo específico 1 de esta investigación fue determinar la relación entre las Habilidades Técnicas y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.622^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Con un valor de  $r$  inferior a 0.7, se considera que la relación entre Habilidades Técnicas y Perfil Profesional es moderada.

La relación moderada entre Habilidades Técnicas y Perfil Profesional resalta la importancia de una formación integral, donde las habilidades técnicas se complementen con competencias blandas y desarrollo personal para un Perfil Profesional completo. Este resultado sugiere que, aunque las habilidades técnicas son esenciales, su impacto en el Perfil Profesional puede estar mediado por la capacidad del individuo para adaptarse, liderar y comunicar eficazmente, destacando la importancia de un enfoque educativo integral.

El objetivo específico 2 de esta investigación fue determinar la relación entre las Competencias Interpersonales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los

resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.547^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Según los criterios establecidos, una correlación alta se define por un valor de  $r$  superior a 0.7; por lo tanto, la relación entre Competencias Interpersonales y Perfil Profesional es moderada.

La moderada correlación entre Competencias Interpersonales y Perfil Profesional resalta la importancia de las competencias para el progreso de los profesionales. Las Competencias Interpersonales, incluyendo la comunicación y el trabajo en equipo, son componentes importantes para un Perfil Profesional sólido. Este hallazgo refuerza la necesidad de un enfoque multidimensional en la formación de los egresados, integrando tanto competencias técnicas como interpersonales para un desarrollo profesional equilibrado y completo.

El objetivo específico 3 de esta investigación fue determinar la relación entre la Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0.787^{**}$  y un valor de  $p$  (significancia bilateral) de 0.000. Con un valor de  $r$  superior a 0.7, la relación entre Adaptabilidad y Resiliencia y Perfil Profesional se considera alta.

La alta correlación observada entre Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional sugiere que estos atributos son componentes fundamentales de un Perfil Profesional robusto. Esto indica que la formación de estos egresados debe incluir no solo el desarrollo de adaptabilidad y resiliencia, sino también la integración de otros elementos como competencias técnicas y habilidades interpersonales. Este enfoque integrador es crucial para preparar a los egresados para enfrentar desafíos y desempeñarse de manera efectiva en diversos contextos profesionales, fortaleciendo así su capacidad para adaptarse y recuperarse ante situaciones cambiantes y exigentes.

## VI. RECOMENDACIONES

A la luz de la investigación sobre la conexión entre las Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército peruano, Lima – 2024, se recomienda a la institución fortalecer la integración de componentes prácticos en su currículo que promuevan el desarrollo de Competencias Laborales aplicadas. Dado que se observó una correlación moderada entre estas competencias y el Perfil Profesional, es crucial una mayor vinculación entre teoría y práctica para mejorar significativamente el Perfil Profesional de los egresados. Estudios como los de Tegor et al. (2023) destacan la importancia de las Competencias Laborales como predictor del desempeño profesional. Asimismo, se sugiere la implementación de programas de seguimiento y mentoría post-graduación para evaluar y ajustar continuamente el impacto de las Competencias Laborales en el desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta las conclusiones del estudio sobre la correlación entre las competencias técnicas y los perfiles profesionales de los titulados de un mismo programa, se recomienda a la institución revisar y actualizar los contenidos técnicos del programa de formación. Según Villazon et al. (2024), las Habilidades Técnicas deben adaptarse continuamente a las exigencias del mercado laboral para garantizar la relevancia y efectividad del Perfil Profesional de los egresados. Se sugiere además realizar estudios longitudinales para monitorear la evolución de las Habilidades Técnicas a lo largo del tiempo y su impacto en el desempeño profesional, proporcionando así una base empírica para futuras mejoras curriculares.

Los resultados muestran que existe una fuerte asociación entre el Perfil Profesional y las Competencias Interpersonales, lo que subraya la necesidad de reforzar el desarrollo de estas competencias dentro del programa de formación. Dado que se observó una correlación significativa, se recomienda incorporar módulos de formación en habilidades interpersonales que incluyan simulaciones y ejercicios prácticos. De acuerdo con Yance et al. (2024), las Competencias Interpersonales son fundamentales para el éxito profesional y deben ser cultivadas a través de actividades colaborativas y entrenamientos específicos en comunicación y liderazgo. Fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo



permitirá a los estudiantes desarrollar y aplicar estas habilidades de manera efectiva.

Finalmente, en vista de los resultados obtenidos sobre la relación entre la Adaptabilidad y Resiliencia y el Perfil Profesional en egresados del programa, se recomienda a la institución implementar estrategias pedagógicas que fortalezcan estas competencias. La alta correlación observada subraya la importancia de las competencias para afrontar desafíos y cambios dentro del entorno laboral. Aly et al. (2024) destacan que la resiliencia y adaptabilidad son cruciales en estos contextos. Por ello, se sugiere la inclusión de talleres y seminarios enfocados en técnicas de manejo del estrés, resolución de problemas y adaptabilidad al cambio. Además, se recomienda realizar investigaciones adicionales que utilicen metodologías mixtas para explorar más a fondo cómo estas competencias influyen en el Perfil Profesional a largo plazo, proporcionando así datos valiosos para la optimización del programa formativo.

## REFERENCIAS

- Adiasto, K. (2024). SustAInable Employability: Sustainable Employability in the Age of Generative Artificial Intelligence. *Group and Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/10596011241238792>
- Akkermans, J., Le Blanc, P., Van der Heijden, B., y De Vos, A. (2024). Toward a contextualized perspective of employability development. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2291763>
- Aly, D., Abdelqader, M., Darwish, T. K., Hasan, A., y Toporkiewicz, A. (2024). How organizational board compositions lead to a higher job satisfaction: An empirical analysis of US and UK companies. *International Journal of Disclosure and Governance*, 21(2), 277-289. <https://doi.org/10.1057/s41310-023-00191-7>
- Amzalag, M., y Shoval, O. (2024). Essential competencies for organizational learning professionals according to job ads in the Israeli employment market. *European Journal of Training and Development*, 48(5-6), 649-669. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2023-0035>
- Bartone, P. T., y Tripp, K. H. (2024). Stress, hardiness and eating disorder symptoms in military academy cadets. *Eating Disorders*. <https://doi.org/10.1080/10640266.2024.2346681>
- Berbegal, J., Gil-Doménech, D., y Manresa, A. (2024). Boosting entrepreneurial competences beyond business and management-related disciplines. The case of engineering programs. *Education and Training*, 66(1), 107-126. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2022-0439>
- Bibi, S., Khan, A., Qian, H., Garavelli, A. C., Natalicchio, A., y Capolupo, P. (2020). Innovative climate, a determinant of competitiveness and business performance in Chinese law firms: The role of firm size and age. *Sustainability*, 12(12), 4948. <https://doi.org/10.3390/su12124948>

- Bonilla, Y. G. (2020). Competencias Laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. 16. *Ciencia Administrativa*, 4(2).
- Campoy, T. (2016). Metodología de la investigación científica. *Manual para Elaboración de Tesis Y Trabajos de Investigación. 2ª Ed., Ciudad del Este, Paraguay, Editorial: Universidad Nacional del Este.*
- Carlessi, H. S., y Meza, C. R. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth.
- Casimiro, C. N., Tobalino López, D., Casimiro Urcos, W. H., y Fernández, B. J. (2020). Competencias Laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Centro de Ética Militar. (2023). *Informe de Ética Profesional Militar*. Centro de Ética Militar. <https://ceme.gob.pe/reports/2023-etica-militar>
- Christiansen, B., y Even, A. M. (2024). *Prioritizing skills development for student employability* (p. 340). <https://doi.org/10.4018/9798369335710>
- Crider, C. J., Aghaey, A., Lortie, J., Peake, W. O., y Digan, S. (2024). Hybrid entrepreneurship, job satisfaction and the spillover effect of creativity. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 30(5), 1197-1223. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-07-2022-0629>
- Escuela Superior de Guerra del Perú. (2023). *Estudio de Liderazgo Militar*. Escuela Superior de Guerra del Perú. <https://esgeperu.pe/reports/2023-liderazgo-militar>
- Gazi, M. A. I., Rahman, M. K. H., Yusof, M. F., Masud, M. A. A., Islam, M. A., Senathirajah, A. R. B. S., y Hossain, M. A. (2024). Mediating role of entrepreneurial intention on the relationship between entrepreneurship education and employability: A study on university students from a developing country. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2294514>

- Global Defense Analytics. (2023). *Informe Global de Capacidades Militares*. Global Defense Analytics. <https://globaldefenseanalytics.org/reports/2023-military-capabilities>
- González, Y. (2020). Competencias Laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. *Revista Ciencia Administrativa*, 2.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Herrera, A. N. (2020). *Competencias Laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1014>
- Herrera, A. N. V., y Garcés, E. M. C. (2020). Competencias Laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista veritas et Scientia-UPT*, 8(2), 1202-1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Hosseini, S. M., Hesam, S., y Hosseini, S. A. (2023). Burnout among Military Personnel: A systematic Review. *Iranian Journal of Psychiatry*, 18(2), 213-236. <https://doi.org/10.18502/ijps.v18i2.12371>
- Instituto de Investigación Militar. (2023). *Estudio de Competencias Laborales en Fuerzas Especiales*. Instituto de Investigación Militar. <https://iim.org.pe/reports/2023-competencias-fuerzas-especiales>
- Jackson, P., y Ortego-Martí, V. (2024). Skill loss during unemployment and the scarring effects of the COVID-19 pandemic. *Labour Economics*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102516>
- Jona, C., y Venturini, F. (2024). On-the-job training, wages and digitalisation: Evidence from European firms. *International Journal of Manpower*, 45(3), 500-520. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2022-0469>

- Jung, J., y Li, X. (2024). Perceived employability among master's students in Hong Kong. *Education and Training*, 66(1), 70-88. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2023-0042>
- Karakitapoğlu, Z., Erdogan, B., Caughlin, D. E., y Bauer, T. N. (2024). Transformational leadership, idiosyncratic deals and employee outcomes. *Personnel Review*, 53(2), 562-579. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2022-0470>
- Lalchandani, A. (2024). *The skills advantage: A human-centered, sustainable, and scalable approach to reskilling* (p. 201). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85193326950&partnerID=40&md5=bee7b3dd9e97ac2b5e3dda145f1b672f>
- Lappi, E. (2024). New hires, adjustment costs, and knowledge transfer—Evidence from the mobility of entrepreneurs and skills on firm productivity. *Industrial and Corporate Change*, 33(3), 712-737. <https://doi.org/10.1093/icc/dtad032>
- Li, L., Lappas, T., y Liu, R. (2024). Measuring employer attractiveness in diverse talent markets. *Decision Support Systems*, 177. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114079>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mehtap, Ö., Duyar, V. D., y Halis, M. (2024). The impact of social intelligence on engagement and person-organization fit: An analysis of mediation through political skill. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 26(1). <https://doi.org/10.7819/rbgn.v26i01.4252>
- Meierdirk, C. (2024). Building Heroes: Building bridges to support the transition from military to civilian employment in the construction industry. *Education and Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2023-0376>
- Michel, F., Singhla, R., Gripp, M., y El Shazly, A. (2024). Design thinking: A teaching and learning pedagogy for building an entrepreneurial mindset. En *Contemporary Entrepreneurship: Global Perspectives and Cases* (pp. 51-60). <https://doi.org/10.4324/9781003371403-8>

- Ministerio de Defensa del Perú. (2023). *Reporte Anual de Competencias Militares*. Ministerio de Defensa del Perú. <https://mindef.gob.pe/reports/2023-competencias-militares>
- Noriega, G. E. Q., y Valladares, M. E. T. (2020). Gestión del talento humano y Competencias Laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157-164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Observatorio Latinoamericano de Defensa. (2023). *Informe Regional de Capacidades Militares*. Observatorio Latinoamericano de Defensa. <https://observatoriodefensa.lat/reports/2023-regional-capabilities>
- Pauceanu, A., y Porada-Rochon, M. (2024). *Innovating from within: Intrapreneurship and innovation within the organization* (p. 181). <https://doi.org/10.4324/9781003348825>
- Petreski, M., Tanevski, S., y Stojmenovska, I. (2024). Employment, labor productivity and environmental sustainability: Firm-level evidence from transition economies. *Business Strategy and Development*, 7(1). <https://doi.org/10.1002/bsd2.347>
- Picaud, K., Schiele, H., Koch, V., y Francillette, M. (2024). Innovation through sustainability: Identifying purchaser skills fostering green innovation. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.clscn.2023.100136>
- Pinto, P. E., y Henriquez-Encamilla, D. (2024). Enhancing employability through training programmes in Chile: A qualitative study of the challenges identified by local actors involved in a subnational experience. *International Journal of Training and Development*, 28(2), 189-212. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12317>
- Powell, K., y Siller, N. (2024). From law school to practice: Conflict in Australian University mental health management and law student employability. *International Journal of the Legal Profession*, 31(1), 111-140. <https://doi.org/10.1080/09695958.2023.2294721>

- Renteria, C. D., y Chamorro, L. E. (2021). *Correlación entre sostenibilidad y competitividad de las empresas en la Región Pacífico y Centro de Colombia, desde la perspectiva financiera: Caso de estudio industria cementera* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Occidente]. [https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/13352/T09991\\_Correlaci%C3%B3n%20entre%20sostenibilidad%20y%20competitividad%20de%20las%20empresas%20en%20la%20regi%C3%B3n%20pac%C3%ADfico%20y%20centro%20de%20Colombia,%20desde%20la%20perspectiva%20financiera%20-%20caso%20de%20estudio%20industria%20cementera.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/13352/T09991_Correlaci%C3%B3n%20entre%20sostenibilidad%20y%20competitividad%20de%20las%20empresas%20en%20la%20regi%C3%B3n%20pac%C3%ADfico%20y%20centro%20de%20Colombia,%20desde%20la%20perspectiva%20financiera%20-%20caso%20de%20estudio%20industria%20cementera.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Resolución Directoral General N° 000059-2023-MTPE/3.19 (2023). Guía metodológica para la elaboración de mapas funcionales, estándares de competencia laboral y perfiles ocupacionales. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5131243/RDG%20000059-2023%20GUIA%20METODOLOGICA.pdf?v=1694709391>
- Rienda, L., Ruiz-Fernández, L., y Andreu, R. (2024). Soft skills in the tourism industry of the future: A comparison between Italy and Spain. *Journal of Tourism Futures*. <https://doi.org/10.1108/JTF-07-2023-0165>
- Ríos, D. P., y Ramírez, L. S. (2021). Liderazgo transaccional y Competencias Laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 23-38. <https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.61>
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2020). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ross, A. G., McGregor, P. G., y Swales, J. K. (2024). Labour market dynamics in the era of technological advancements: The system-wide impacts of labour augmenting technological change. *Technology in Society*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102539>
- Rožman, M., Peša, A., Rajko, M., y Štrukelj, T. (2023). COVID-19 and Employee Satisfaction with Leadership Influencing the Future Competitiveness of

Organizations. En *Reshaping the Business World Post-COVID-19* (pp. 1-39). Apple Academic Press.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003372424-1/covid-19-employee-satisfaction-leadership-influencing-future-competitiveness-organizations-maja-ro%C5%BEman-anita-pe%C5%A1a-mladen-rajko-tja%C5%A1a-%C5%A1trukelj>

Sachan, R., Chauhan, K., y Agarwal, V. (2024). Outlook on upskilling and reskilling capacities for Industry 5.0. En *Humanizing Businesses for a Better World of Work* (pp. 1-16). <https://doi.org/10.1108/978183797332320241001>

Soomro, S. A., Ali, A., Nabi, A. A., y Soomro, S. A. (2024). Job insecurity in COVID-19: A longitudinal study. *Human Systems Management*, 43(2), 235-247. <https://doi.org/10.3233/HSM-230033>

Suarez, C., y Orgaz, F. (2020). Perfil digital y expectativas profesionales sobre tecnología en estudiantes universitarios. *Revista espacios*, 40(21).

Tegor, T., Johannes, J., Jaya, R. I. K., y Thasimmim, S. N. (2023). Skill, Transformational Leadership, And Competitiveness: Relationships In A Love Triangle. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 422-434. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i2.5053>

Thomas, C., Rowe, L., y Moore, N. (2024). Motivating, developing and retaining talent through job enrichment: An exploration of “side-of-desk” projects in a corporate environment. *Employee Relations*, 46(2), 250-268. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2023-0447>

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*.

Villazon, R. A., Affonso Neto, A., y Neumann, C. (2024). Developing soft skills in the business classrooms of industrial engineering students in Brazil. *Journal of International Education in Business*, 17(2), 304-318. <https://doi.org/10.1108/JIEB-11-2023-0092>

Wang, G., Mansor, Z. D., y Leong, Y. C. (2021). *Fostering Digital Excellence: A Multidimensional Exploration of the Collective Effects of Technological Adaptability, Employee Competitiveness, and Employee Dynamic*



*Capabilities on Employee Digital Performance in Chinese SMEs.*  
<https://doi.org/10.5296/ijssr.v12i1.21774>

Weerasombat, T., Pumipatyothin, P., y Napathorn, C. (2024). Skill redefinition and classification, capitalism, and labour process theory of work: Evidence from Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(1), 153-182.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2022-3394>

Yance, H. R. P., Prado, R. A. A., y Vicente-Ramos, W. (2024). I-deals on the retention of human talent in health networks in Satipo, Peru. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(3), 1433-1440.  
<https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.4.008>

Yasin, M. (2024). Linking job crafting to work engagement: The mediating role of organizational happiness. *Management Research Review*, 47(6), 943-963.  
<https://doi.org/10.1108/MRR-01-2023-0042>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

#### Operacionalización de la variable 1: Competencias laborales

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Según McClelland (1973), esta teoría define las Competencias Laborales como las características esenciales de una persona que están directamente vinculadas con un desempeño eficiente o sobresaliente en un contexto laboral específico. Estas características incluyen una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que los individuos necesitan para realizar con éxito las tareas asignadas en sus roles profesionales.	La variable Competencias laborales se define operacionalmente mediante 3 dimensiones: "Habilidades Técnicas", "Competencias Interpersonales", "Adaptabilidad y Resiliencia". Y 9 indicadores.	D1: Habilidades Técnicas	<del>Manejo de Equipos</del> <del>Especializados</del> Conocimiento de Protocolos de Seguridad <del>Capacidad de Mantenimiento de Equipos</del> Comunicación Efectiva	Escala Likert  Nunca (1) Casi nunca (2)  A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2: Competencias Interpersonales	<del>Trabajo en Equipo</del> <del>Manejo de Conflictos</del>	
			D:3 Adaptabilidad y Resiliencia	Flexibilidad en Situaciones de Cambio <del>Tolerancia al Estrés</del> Innovación en la Solución de Problemas	

*Operacionalización de la variable 2: Perfil profesional*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Perfil profesional	Según Super (1980) define el Perfil Profesional como una representación integral de las capacidades y potencialidades de un individuo en el contexto laboral. Un Perfil Profesional efectivo no solo incluye habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también competencias interpersonales, adaptabilidad y una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo. Enfatiza que un Perfil Profesional bien definido es crucial para la planificación de carrera y el desarrollo del talento dentro de las organizaciones, proporcionando una base sólida para la formación y el crecimiento profesional.	La variable Perfil profesional se define operacionalmente mediante 3 dimensiones: "conocimientos especializados", "Ética profesional", "Capacidad de liderazgo" Y 9 indicadores.	D1: Conocimientos especializados	Dominio de tácticas avanzadas	Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Experticia en armamento y equipos militares	
				Competencia en inteligencia militar	
			D2: Ética profesional	Integridad y honestidad	
				Responsabilidad y compromiso	
				Confidencialidad y discreción	
			D:3 Capacidad de liderazgo	Visión estratégica	
				Inspiración y motivación	
				Toma de decisiones efectiva	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Ficha Técnica del Cuestionario de Competencias Laborales y el perfil en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima - 2024

AUTOR: Javier Jose Villacorta Macedo ADAPTADO POR: No ha requerido adaptación.

MONITOREO: Monitoreo por el equipo de expertos consignados en la investigación, que han dado validez y revisión al instrumento y su aplicación

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Aplicable para el personal graduado en la Escuela de comandos del Ejército.

FORMA DE ADMINISTRACIÓN: La administración del instrumento es de manera individual, con formularios de google, consta de 40 preguntas.

El participante deberá dar su consentimiento informado al iniciar el proceso y contestar todas las preguntas del cuestionario de manera obligatoria. El llenado tomara una duración estimada de 10 minutos en promedio. La toma del cuestionario se dará durante el proceso de consulta o tramite que realice el ciudadano en la entidad.

#### Formulario sobre Investigación: "Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército, Lima- 2024"

Estimado participante, a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con las competencias laborales de los egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano. Por favor, lea cada ítem cuidadosamente y marque la opción que mejor refleje la frecuencia con la que se aplica cada afirmación a su experiencia. Utilice la siguiente escala para sus respuestas: 1-Nunca, 2-Casi nunca, 3-A veces, 4-Casi siempre, 5-Siempre. Su colaboración es fundamental para el éxito de esta investigación.

OPERADOR ESPECIAL COMANDO



¿Estas de acuerdo en colaborar en la presente investigación?

- Sí
- No

## Cuestionario para medir la variable Competencias Laborales.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

**Marque** con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>	1	2	3	4	5
1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.					
2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.					
3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.					
4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.					
5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.					
<b>Dimensión 2: Competencias Interpersonales</b>					
7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.					
8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.					

9.Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.					
10.Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.					
11.Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.					
12.Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad y Resiliencia</b>					
13.Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.					
14.Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.					
15.Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.					
16.Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.					
17.Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.					
18.Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.					
19.Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.					
20.Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.					

¡Muchas gracias por su participación!

### Questionario para medir la variable Perfil Profesional.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimientos Especializados</b>	1	2	3	4	5
1.Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.					
2.Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.					
3.Aplica técnicas avanzadas de inteligencia militar en sus tareas diarias.					
4.Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.					
5.Utiliza de manera efectiva la inteligencia militar para la planificación de operaciones.					
6.Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.					
<b>Dimensión 2: Ética Profesional</b>					
7.Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.					

8.Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.					
9.Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.					
10.Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.					
11.Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.					
12.Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.					
<b>Dimensión 3: Capacidad de liderazgo</b>					
13.Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.					
14.Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.					
15.Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.					
16.Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.					
17.Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.					
18.Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.					
19.Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.					
20.Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.					

¡Muchas gracias por su participación



### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Las "Competencias laborales", se refieren al conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que un individuo debe poseer para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo. Estas competencias son multifacéticas y abarcan tanto aspectos técnicos específicos como habilidades interpersonales y capacidades de adaptación. Una característica clave de las competencias laborales es su orientación hacia el desempeño, lo que significa que están diseñadas para ser observables y medibles en el contexto de las tareas laborales. Esto permite a las organizaciones evaluar de manera objetiva el rendimiento de los empleados y proporcionar retroalimentación concreta para el desarrollo profesional

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	u f c e n c i a	l r d e a n c i a	o h e r e n c i a	a e r e n c i a	Observación
Habilidades técnicas	Manejo de Equipos Especializados	1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.	5	5	5	5	
		2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.	5	5	5	5	
	Conocimiento de Protocolos de Seguridad	3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.	5	5	5	5	
		4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.	5	5	5	5	

	Capacidad de Mantenimiento de Equipos	5. Identifica y repara fallos en los equipos militares de forma efectiva.					
		6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.	5	5	5	5	
Competencias Interpersonales	Comunicación Efectiva	7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.	5	5	5	5	
		8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.	5	5	5	5	
	Trabajo en Equipo	9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.	5	5	5	5	
		10. Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.	5	5	5	5	
	Manejo de Conflictos	11. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.	5	5	5	5	
		12. Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.	5	5	5	5	
Adaptabilidad y Resiliencia	Flexibilidad en Situaciones de Cambio	13. Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.	5	5	5	5	
		14. Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.	5	5	5	5	

	Tolerancia al Estrés	15. Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.	5	5	5	5	
		16. Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.	5	5	5	5	
	Innovación en la Solución de Problemas	17. Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.	5	5	5	5	
		18. Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.	5	5	5	5	
		19. Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.	5	5	5	5	
		20. Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.	5	5	5	5	

## Cuestionario para medir la variable competencias laborales.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>					
1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.					
2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.					
3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.					
4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.					
5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.					
<b>Dimensión 2: Competencias Interpersonales</b>					
7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.					
8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.					
9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.					

10.Mantenga una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.					
11.Contribuya a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.					
12.Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad y Resiliencia</b>					
13.Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.					
14.Mantenga la calma y el control en situaciones de alto estrés.					
15.Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.					
16.Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.					
17.Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.					
18.Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.					
19.Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.					
20.Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.					

¡Muchas gracias por su participación!

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre competencias laborales
Nombres y apellidos del experto	Mg. Domínguez Pineda Jorge Santiago
Documento de identidad	43390792
Años de experiencia laboral	20 años
Máximo grado académico	Maestro en Educación con mención en docencia universitaria e investigación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Comandante de Unidad
Número telefónico	944986743
Correo electrónico	Georgesdp1982@gmail.com
Firma	
Fecha	27 / 05 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Las "Competencias laborales", se refieren al conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que un individuo debe poseer para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo. Estas competencias son multifacéticas y abarcan tanto aspectos técnicos específicos como habilidades interpersonales y capacidades de adaptación. Una característica clave de las competencias laborales es su orientación hacia el desempeño, lo que significa que están diseñadas para ser observables y medibles en el contexto de las tareas laborales. Esto permite a las organizaciones evaluar de manera objetiva el rendimiento de los empleados y proporcionar retroalimentación concreta para el desarrollo profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	u r l c l e n c l a	l r d e n c l a	o r d e n c l a	e l e n c l a	Observación
Habilidades Técnicas	Manejo de Equipos Especializ ados	1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.	5	5	5	5	
		2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.	5	5	5	5	
	Conocimie nto de Protocolos de Seguridad	3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.	5	5	5	5	
		4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.	5	5	5	5	

	Capacidad de Mantenimiento de Equipos	5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
		6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.	5	5	5	5	
Competencias Interpersonales	Comunicación Efectiva	7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.	5	5	5	5	
		8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.	5	5	5	5	
	Trabajo en Equipo	9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.	5	5	5	5	
		10. Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.	5	5	5	5	
	Manejo de Conflictos	11. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.	5	5	5	5	
		12. Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.	5	5	5	5	
Adaptabilidad y Resiliencia	Flexibilidad en Situaciones de Cambio	13. Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.	5	5	5	5	
		14. Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.	5	5	5	5	

	Tolerancia al Estrés	15. Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.	5	5	5	5	
		16. Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.	5	5	5	5	
	Innovación en la Solución de Problemas	17. Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.	5	5	5	5	
		18. Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.	5	5	5	5	
		19. Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.	5	5	5	5	
		20. Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.	5	5	5	5	

## Cuestionario para medir la variable competencias laborales.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>					
1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.					
2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.					
3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.					
4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.					
5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.					
<b>Dimensión 2: Competencias Interpersonales</b>					
7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.					
8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.					
9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.					

10.Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.					
11.Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.					
12.Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad y Resiliencia</b>					
13.Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.					
14.Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.					
15.Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.					
16.Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.					
17.Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.					
18.Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.					
19.Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.					
20.Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.					

¡Muchas gracias por su participación!

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre competencias laborales
Nombres y apellidos del experto	Mg. Viera Quijano Erick Osmar
Documento de identidad	44382422
Años de experiencia laboral	12 años
Máximo grado académico	Master en Dirección de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Mayor Ejecutivo
Número telefónico	918512565
Correo electrónico	Eviera@mba.pad.edu
Firma	
Fecha	27 / 05 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Las "Competencias laborales", se refieren al conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que un individuo debe poseer para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades de su puesto de trabajo. Estas competencias son multifacéticas y abarcan tanto aspectos técnicos específicos como habilidades interpersonales y capacidades de adaptación. Una característica clave de las competencias laborales es su orientación hacia el desempeño, lo que significa que están diseñadas para ser observables y medibles en el contexto de las tareas laborales. Esto permite a las organizaciones evaluar de manera objetiva el rendimiento de los empleados y proporcionar retroalimentación concreta para el desarrollo profesional

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	u f l c e n c l a	l r d e n d e	o h r e n c i a	e l e v e n c i l e	Observación
Habilidades Técnicas	Manejo de Equipos Especializa dos	1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.	5	5	5	5	
		2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.	5	5	5	5	
	Conocimie nto de Protocolos de Seguridad	3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.	5	5	5	5	
		4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.	5	5	5	5	



	Capacidad de Mantenimiento de Equipos	5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
		6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.	5	5	5	5	
Competencias Interpersonales	Comunicación Efectiva	7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.	5	5	5	5	
		8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.	5	5	5	5	
	Trabajo en Equipo	9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.	5	5	5	5	
		10. Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.	5	5	5	5	
	Manejo de Conflictos	11. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.	5	5	5	5	
		12. Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.	5	5	5	5	
Adaptabilidad y Resiliencia	Flexibilidad en Situaciones de Cambio	13. Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.	5	5	5	5	
		14. Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.	5	5	5	5	

	Tolerancia al Estrés	15. Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.	5	5	5	5	
		16. Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.	5	5	5	5	
	Innovación en la Solución de Problemas	17. Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.	5	5	5	5	
		18. Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.	5	5	5	5	
		19. Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.	5	5	5	5	
		20. Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.	5	5	5	5	

## Cuestionario para medir la variable competencias laborales.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>					
1. Utiliza correctamente los equipos tecnológicos avanzados necesarios en misiones tácticas.					
2. Realiza el mantenimiento de los equipos militares de manera eficiente.					
3. Sigue estrictamente los protocolos de seguridad operativa establecidos.					
4. Conoce en detalle el funcionamiento de los equipos especializados que utiliza.					
5. Identifica y repara fallas en los equipos militares de forma efectiva.					
6. Aplica los procedimientos de seguridad sin omisiones ni errores.					
<b>Dimensión 2: Competencias Interpersonales</b>					
7. Se comunica de manera clara y concisa con sus compañeros de equipo.					
8. Participa activamente en la resolución de conflictos dentro del equipo.					
9. Trabaja de manera colaborativa con otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes.					

10.Mantiene una comunicación abierta y efectiva durante las operaciones.					
11.Contribuye a mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.					
12.Maneja los desacuerdos dentro del equipo de forma constructiva.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad y Resiliencia</b>					
13.Se adapta rápidamente a cambios imprevistos en las misiones.					
14.Mantiene la calma y el control en situaciones de alto estrés.					
15.Propone soluciones innovadoras frente a problemas inesperados.					
16.Ajusta sus estrategias de trabajo según las necesidades del momento.					
17.Responde eficazmente a las demandas de situaciones críticas.					
18.Demuestra creatividad en la resolución de problemas operativos.					
19.Se muestra flexible ante cambios en los planes y procedimientos establecidos.					
20.Gestiona el estrés de manera efectiva para mantener su rendimiento.					

¡Muchas gracias por su participación!

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre competencias laborales
Nombres y apellidos del experto	Mg. Sedano Ayquipa William Bros
Documento de identidad	25708077
Años de experiencia laboral	43 años
Máximo grado académico	Maestro en Administración Maestro en Administración y Gestión Pública Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Oficial Analista de Doctrina
Número telefónico	990007443
Correo electrónico	Wsedano58@gmail.com
Firma	
Fecha	27 / 05 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PERFIL PROFESIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Definición de la variable: "Perfil profesional", se compone de una combinación específica de competencias técnicas y comportamentales que permiten a una persona cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicadores	Ítem o enunciado	u r c l e n c l e	l r d e d e	h r e n c l e	e l e n c l e	Observación
Conocimientos Especializados	Dominio de Tácticas Avanzadas	1. Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.	5	5	5	5	
		2. Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.	5	5	5	5	
	Experticia en Armamento y Equipos Militares	3. Aplica técnicas avanzadas de inteligencia militar en sus tareas diarias.	5	5	5	5	
		4. Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.	5	5	5	5	
	Competencia en Inteligencia Militar	5. Utiliza de manera efectiva la inteligencia militar para la planificación de operaciones.	5	5	5	5	

		6. Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.	5	5	5	5	
Ética Profesional	Integridad y Honestidad	7. Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.	5	5	5	5	
		8. Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.	5	5	5	5	
	Responsabilidad y Compromiso	9. Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.	5	5	5	5	
		10. Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.	5	5	5	5	
	Confidencialidad y Discreción	11. Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.	5	5	5	5	
		12. Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.	5	5	5	5	
Capacidad de Liderazgo	Visión Estratégica	13. Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.	5	5	5	5	
		14. Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.	5	5	5	5	



	Inspiración y Motivación	15. Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.	5	5	5	5	
		16. Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.	5	5	5	5	
		17. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.	5	5	5	5	
	Toma de Decisiones Efectiva	18. Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.	5	5	5	5	
		19. Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.	5	5	5	5	
		20. Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.	5	5	5	5	

## Cuestionario para medir la variable perfil profesional.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimientos Especializados</b>					
1. Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.					
2. Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.					
3. Aplica técnicas avanzadas de inteligencia militar en sus tareas diarias.					
4. Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.					
5. Utiliza de manera efectiva la inteligencia militar para la planificación de operaciones.					
6. Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.					
<b>Dimensión 2: Ética Profesional</b>					
7. Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.					
8. Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.					
9. Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.					
10. Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.					

11.Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.					
12.Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.					
<b>Dimensión 3: Capacidad de liderazgo</b>					
13.Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.					
14.Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.					
15.Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.					
16.Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.					
17.Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.					
18.Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.					
19.Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.					
20.Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.					

¡Muchas gracias por su participación!

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre perfil profesional
Nombres y apellidos del experto	Dr. Vela Soares Walter Germano
Documento de identidad	05381300
Años de experiencia laboral	23 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Inspector
Número telefónico	998753765
Correo electrónico	Kwalter28@hotmail.com
Firma	
Fecha	27 / 05 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PERFIL PROFESIONAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Definición de la variable: "Perfil profesional", se compone de una combinación específica de competencias técnicas y comportamentales que permiten a una persona cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicadores	Ítem o enunciado	u	l	o	e	Observación
			u	l	o	e	
			f	r	h	l	
			c	d	r	v	
			l	e	e	n	
			e	a	n	c	
			n	d	c	i	
			c	e	l	e	
			l	a	a		
			e				
Conocimientos Especializados	Dominio de Tácticas Avanzadas	1. Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.	5	5	5	5	
		2. Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.	5	5	5	5	
	Experta en Armamento y Equipos Militares	3. Aplica técnicas avanzadas de Inteligencia militar en sus tareas diarias.	5	5	5	5	
		4. Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.	5	5	5	5	
	Competencia en Inteligencia Militar	5. Utiliza de manera efectiva la Inteligencia militar para la planificación de operaciones.	5	5	5	5	

		6. Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.	5	5	5	5	
Ética Profesional	Integridad y Honestidad	7. Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.	5	5	5	5	
		8. Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.	5	5	5	5	
	Responsabilidad y Compromiso	9. Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.	5	5	5	5	
		10. Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.	5	5	5	5	
	Confidencialidad y Discreción	11. Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.	5	5	5	5	
		12. Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.	5	5	5	5	
Capacidad de Liderazgo	Visión Estratégica	13. Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.	5	5	5	5	
		14. Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.	5	5	5	5	

	Inspiración y Motivación	15. Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.	5	5	5	5	
		16. Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.	5	5	5	5	
		17. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.	5	5	5	5	
	Toma de Decisiones Efectiva	18. Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.	5	5	5	5	
		19. Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.	5	5	5	5	
		20. Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.	5	5	5	5	



## Cuestionario para medir la variable perfil profesional.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:


Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimientos Especializados</b>					
1. Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.					
2. Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.					
3. Aplica técnicas avanzadas de Inteligencia militar en sus tareas diarias.					
4. Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.					
5. Utiliza de manera efectiva la Inteligencia militar para la planificación de operaciones.					
6. Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.					
<b>Dimensión 2: Ética Profesional</b>					
7. Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.					
8. Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.					
9. Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.					
10. Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.					

11.Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.					
12.Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.					
<b>Dimensión 3: Capacidad de liderazgo</b>					
13.Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.					
14.Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.					
15.Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.					
16.Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.					
17.Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.					
18.Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.					
19.Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.					
20.Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.					

¡Muchas gracias por su participación!

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre perfil profesional
Nombres y apellidos del experto	Mg. Zorrilla <u>Rios</u> Oscar Jonathan
Documento de identidad	45863410
Años de experiencia laboral	13 años
Máximo grado académico	Maestro en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Mayor Ejecutivo
Número telefónico	903481691
Correo electrónico	ozorrilla@hotmail.com
Firma	
Fecha	29 / 05 / 2024

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PERFIL PROFESIONAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Competencias laborales y perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Definición de la variable: "Perfil profesional", se compone de una combinación específica de competencias técnicas y comportamentales que permiten a una persona cumplir con las exigencias de un puesto de trabajo de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicadores	Ítem o enunciado	U f r c e n c i a	l i d e a n c i a	o h e r e n c i a	e l e v e n c i a	Observación
Conocimientos Especializados	Dominio de Tácticas Avanzadas	1. Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.	5	5	5	5	
		2. Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.	5	5	5	5	
	Experticia en Armamento y Equipos Militares	3. Aplica técnicas avanzadas de inteligencia militar en sus tareas diarias.	5	5	5	5	
		4. Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.	5	5	5	5	
	Competencia en Inteligencia Militar	5. Utiliza de manera efectiva la inteligencia militar para la planificación de operaciones.	5	5	5	5	

		6. Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.	5	5	5	5		
Ética Profesional	Integridad y Honestidad	7. Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.	5	5	5	5		
		8. Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.	5	5	5	5		
	Responsabilidad y Compromiso	9. Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.	5	5	5	5		
		10. Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.	5	5	5	5		
	Confidencialidad y Discreción	11. Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.	5	5	5	5		
		12. Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.	5	5	5	5		
	Capacidad de Liderazgo	Visión Estratégica	13. Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.	5	5	5	5	
			14. Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.	5	5	5	5	

	Inspiración y Motivación	15. Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.	5	5	5	5	
		16. Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.	5	5	5	5	
		17. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.	5	5	5	5	
	Toma de Decisiones Efectiva	18. Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.	5	5	5	5	
		19. Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.	5	5	5	5	
		20. Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.	5	5	5	5	

## Cuestionario para medir la variable perfil profesional.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiantes de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5


Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimientos Especializados</b>					
1.Posee un conocimiento profundo sobre tácticas avanzadas en operaciones especiales.					
2.Demuestra competencia en el uso y mantenimiento de armamento militar.					
3.Aplica técnicas avanzadas de Inteligencia militar en sus tareas diarias.					
4.Conoce detalladamente las especificaciones técnicas del armamento utilizado en misiones.					
5.Utiliza de manera efectiva la Inteligencia militar para la planificación de operaciones.					
6.Aplica tácticas avanzadas adaptadas a diferentes contextos operativos.					
<b>Dimensión 2: Ética Profesional</b>					
7.Actúa con integridad y honestidad en todas las situaciones profesionales.					
8.Cumple con sus responsabilidades y demuestra compromiso con la misión.					
9.Mantiene la confidencialidad y discreción respecto a información sensible.					
10.Demuestra un alto nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.					



11.Muestra compromiso constante con los valores y principios de su formación profesional.					
12.Gestiona información sensible con la máxima confidencialidad y discreción.					
<b>Dimensión 3: Capacidad de liderazgo</b>					
13.Desarrolla una visión estratégica para guiar las acciones del equipo.					
14.Motiva e inspira a sus compañeros a alcanzar los objetivos establecidos.					
15.Toma decisiones efectivas y rápidas en situaciones críticas.					
16.Planifica acciones futuras de manera anticipada y estratégica.					
17.Fomenta un ambiente de trabajo positivo y motivador entre sus compañeros.					
18.Evalúa situaciones complejas y elige la mejor opción de acción con rapidez.					
19.Inspira a su equipo a través del ejemplo y la comunicación positiva.					
20.Elabora estrategias efectivas para la ejecución de operaciones.					

¡Muchas gracias por su participación!

### FICHA DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Validación de contenido del cuestionario sobre perfil profesional
Nombres y apellidos del experto	Mgtr. Miguel Eduardo Alexander Monsalve Oropeza
Documento de identidad	72138103
Años de experiencia laboral	12 años
Máximo grado académico	Magister en Dirección de Empresas.
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Ejército del Perú
Labor que desempeña	Ejecutivo del BTN SERV N° 35
Número telefónico	974274105
Correo electrónico	monsalveoropeza@gmail.com
Firma	
Fecha	28 / 05 / 2024

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Los resultados del análisis de consistencia interna realizado mediante el alfa de Cronbach sobre un cuestionario compuesto por 40 preguntas, para la presente tesis; participaron un total de 20 personas. El análisis se ha centrado, en evaluar la fiabilidad de dos variables principales: variable 1 Competencias Laborales y variable 2 Perfil Profesional. A continuación, se detallan los resultados obtenidos para cada una de las variables.

Resultados del Alfa de Cronbach

Primera Variable: Competencias Laborales.

##### Escala: Variable 1: Competencias laborales

###### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	20

Segunda Variable: Perfil Profesional.

##### Escala: Variable 2: Perfil profesional

###### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	20

## **Anexo 5. Consentimiento informado UCV**

Título de la investigación: Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programada de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024

Investigador: Javier Jose Villacorta Macedo

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre las Competencias Laborales y el Perfil Profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del ejército peruano, Lima-2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Escuela de Comandos del Ejército.

En la actualidad, es de suma importancia debido que las Competencias Laborales crean un impacto positivo en la sostenibilidad de las empresas, subrayando la importancia de incorporar nuevos enfoques económicos, sociales y ambientales con la finalidad de mejorar su competitividad y generar valor a largo plazo, es de suma importancia tener un Perfil Profesional bien definido ya que es crucial en la planificación de la carrera y el desarrollo del talento dentro de una organización, proporcionando una base sólida para la formación y el crecimiento profesional dentro de una organización y mucho más aun como es el Ejército del Perú.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará virtualmente a través de google forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Javier Jose Villacorta Macedo email: villacortamacedojavier@gmail.com y asesora Dra. Maria del Carmen Emilia Ancaya Martinez email: mancayam@ucvvirtual.edu.pe.

## Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [coloca] Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

**Formulario sobre Investigación: "Competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operador Especial Comando del Ejército, Lima- 2024"**

Estimado participante, a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con las competencias laborales de los egresados del Programa de Comando Especial Comando del Ejército peruano. Por favor, en cada ítem, cuidadosamente, marque la opción que mejor refleje la frecuencia con la que se aplica cada afirmación a su experiencia. Utilice la siguiente escala para sus respuestas: 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Su colaboración es fundamental para el éxito de esta investigación.

**OPERADOR ESPECIAL COMANDO**



¿Estás de acuerdo en colaborar en la presente investigación?

SI

NO

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 6. Análisis complementario

### Resumen de procesamiento de casos

		Casos					
		Válido		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1	Competencias Laborales	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%
V2	Perfil Profesional	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%

### Descriptivos

		Estadístico	Error estándar		
V1	Competencias Laborales	Media	76.60	2.378	
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	71.62	
			Límite superior	81.58	
		Media recortada al 5%	77.17		
		Mediana	77.50		
		Varianza	113.095		
		Desv. estándar	10.635		
		Mínimo	53		
		Máximo	90		
		Rango	37		
		Rango intercuartil	16		
		Asimetría	-.564	.512	
		Curtosis	-.187	.992	

V2 Perfil Profesional	Media	79.60	2.083	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	75.24	
		Límite superior	83.96	
	Media recortada al 5%	80.00		
	Mediana	80.00		
	Varianza	86.779		
	Desv. Estándar	9.316		
	Mínimo	62		
	Máximo	90		
	Rango	28		
	Rango intercuartil	16		
	Asimetría	-.474	.512	
	Curtosis	-.892	.992	



## Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



### AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA ENTIDAD

Yo, Rolando Enrique Campos Hashimoto identificado con DNI N° 17620739 En mi calidad de Director de Escuela de Comandos del Ejército, ubicado en el Distrito de Chorrillos, Provincia de Lima y Departamento de Lima, OTORGO LA AUTORIZACION, al señor Javier Jose Villacorta Macedo, identificado con DNI N° 45626111, de la carrera profesional CIENCIAS MILITAR EN GESTION DE ADMINISTRACION para que pueda encuestar al personal y utilizar el nombre de la Entidad, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de la investigación titulada competencias laborales y el perfil profesional en egresados del Programa de Operados Especial Comando del Ejército Peruano, Lima – 2024.

Firma:

DNI: 17620739

El estudiante que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la Entidad, pueda ejecutar.

Firma:

DNI: 45626111

---

Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

ESCUELA DE COMANDOS DEL EJERCITO - COLOMBIA		
REG. N°	304	FECHA DE REG. 24/10/24
ORIGEN:	MAYORGENTE	
VALORACION	<input type="checkbox"/> 5.1	<input type="checkbox"/>
TRABAJO	<input type="checkbox"/> 5.2	<input type="checkbox"/>
OPD ADM'VO	<input type="checkbox"/> 5.3	<input checked="" type="checkbox"/>
REVA	<input type="checkbox"/> 5.4	<input type="checkbox"/>
DEMO	LECCIÓN	<input type="checkbox"/>
EXAMEN	EVALUACION	<input type="checkbox"/>
SAC	PLANTILLA	<input type="checkbox"/>
RESP. SOCIAL	SANIDAD	<input type="checkbox"/>
ASIA VIRTUAL	CU	<input type="checkbox"/>
CONTROL INTERNO	PREVAC	<input type="checkbox"/>
CONCORDANCIA	HABER CUMPLIDO	<input type="checkbox"/>
EXPLORACION	INFORME	<input type="checkbox"/>
CUMPLIMIENTO	INVESTIGACION	<input type="checkbox"/>
RECIBIMIENTO	<input checked="" type="checkbox"/> RESOLUTIVO	<input type="checkbox"/>
TRAMITE	RECOMENDACION	<input type="checkbox"/>
COORDINACION	INSTRUMENTO	<input type="checkbox"/>
ESTUDIO	RESOLUTIVO	<input type="checkbox"/>
RECOMENDACION	RESOLUCION INMEDIATA	<input type="checkbox"/>
OPUSCULO	OPUSCULO	<input type="checkbox"/>
CONTROL	ACTA	<input type="checkbox"/>

ENCARGO ADMINISTRATIVO PARA  
 EL AREA DE ORGANIZACION Y  
 RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA  
 DE COMANDOS DEL EJERCITO  
 COLOMBIA

DE LA ESCUELA DE COMANDOS DEL EJERCITO  
 (COLOMBIA)

LA MACEDO JAYME JORGE, IDENTIFICACION N° 9123 4567 8901, en calidad de representante legal de la ESCUELA DE COMANDOS DEL EJERCITO COLOMBIA, por conducto de la presente y

de acuerdo con el Decreto de reorganización de la Escuela de Comandos del Ejército Colombiano de fecha 14 de mayo de 2024, en el cual se reorganiza la estructura organizativa de la Escuela de Comandos del Ejército Colombiano, se le confiere el cargo de representante legal de la Escuela de Comandos del Ejército Colombiano, para el periodo de vigencia de la presente resolución, en el cual se reorganiza la estructura organizativa de la Escuela de Comandos del Ejército Colombiano.

En occidente, a los 24 días del mes de octubre de 2024.


En Bogotá, D.C., a los 24 días del mes de octubre de 2024.

DIRECTO:

FECHA:

24/10/24

  
 FIRMA

  
 YOLANDA MACEDO JAYME JORGE  
 CAP 08  
 CIP N° 12028100  
 DNI N° 4500111







