



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias en  
Estudiantes de la Facultad de Administración Hotelera y de  
Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana,  
2021.**

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

**AUTORA:**

Gutiérrez Dioses, Astrid Carolina (ORCID: 0000-0002-1151-9620)

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Evaluación y aprendizaje

**PIURA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su comprensión, motivación y apoyo moral.

A mi novio por la confianza y apoyo que me ha brindado.

A los que alguna vez creyeron que podía.

## **AGRADECIMIENTO**

Esta investigación es el resultado del esfuerzo y dedicación no solo de su autora, sino también del trabajo desinteresado de otras personas, quienes de uno u otro modo han contribuido con generosidad en su realización.

Agradezco a Dios, por haberme permitido la realización de esta investigación, la cual significa la concreción de una de mis metas profesionales y personales.

Agradezco a mi asesor Dr. Yván Mendívez Espinoza por la asesoría permanente y por darme la oportunidad de crecer a su lado como profesionista y como persona.

Al personal administrativo y estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, quienes formaron parte de esta investigación.

## RESUMEN

El presente estudio propone como objetivo determinar la relación que existe entre el perfil actitudinal profesional y logro de competencias en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera (UNF), Sullana-2021. Utilizando una metodología cuantitativa, con un diseño de investigación No experimental correlacional-asociativo. Aplicando como instrumentos los cuestionarios de Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias Profesionales dirigido para la muestra de 90 estudiantes de la Facultad de Administración Hotelera y Turismo de la UNF, seleccionadas a partir de un muestreo no probabilístico intencional. En los resultados encontramos que existe una relación significativa entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la UNF, llegándose a concluir que la dimensión actitudinal del logro de competencias tiene una correlación fuerte con las dimensiones del perfil actitudinal profesional como son claridad vocacional y responsabilidad social. A todo esto, es importante resaltar la importancia de elaborar un perfil actitudinal profesional que permita en los estudiantes el logro de competencias profesionales durante su carrera universitaria.

**Palabras clave:** perfil actitudinal, logro de competencias, Administración hotelera, educación superior.

## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship that exists between the professional attitudinal profile and the achievement of competencies in students of the Faculty of Hotel Administration and Tourism of the National University of Frontera (UNF), Sullana-2021. Using a quantitative methodology, with a non-experimental correlational-associative research design. Applying as instruments the questionnaires of Professional Attitudinal Profile and Achievement of Professional Competences directed for the sample of 90 students from the Faculty of Hotel Administration and Tourism of the UNF, selected from an intentional non-probabilistic sampling. In the results we find that there is a significant relationship between the professional attitudinal profile and the achievement of competences in students of the Faculty of Hotel and Tourism Administration of the UNF, concluding that the attitudinal dimension of the achievement of competences has a strong correlation with the dimensions of the professional attitudinal profile such as vocational clarity and social responsibility. To all this, it is important to highlight the importance of developing a professional attitudinal profile that allows students to achieve professional skills during their university career.

**Key words:** attitudinal profile, achievement of competencies, hotel management, higher education.

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
I.    Introducción.....	1
II.   Marco teórico.....	5
III.  Metodología.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas de Recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV.  Resultados.....	23
V.   Discusión.....	30
VI.  Conclusiones.....	36
VII. Recomendaciones.....	37
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos	

<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>Pág.</b>
<b>Tabla N°01</b> <i>Validación del instrumento Perfil Actitudinal Profesional...</i>	20
<b>Tabla N°02</b> <i>Validación del instrumento Logro de Competencias.....</i>	20
<b>Tabla N°3</b> <i>Confiabilidad de los instrumentos Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias.....</i>	20
<b>Tabla N°04</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre la Perfil Actitudinal Profesional y el Logro de Competencias.....</i>	23
<b>Tabla N°05</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias conceptuales.....</i>	24
<b>Tabla N°06</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias procedimentales.....</i>	25
<b>Tabla N°07</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias actitudinales.....</i>	26
<b>Tabla N°08</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias conceptuales.....</i>	27
<b>Tabla N°09</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias procedimentales....</i>	28
<b>Tabla N°10</b> <i>Coeficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias procedimentales....</i>	29

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial del Turismo, organismo de la ONU que se dedica al Turismo (UNWTO, 2018), sugirió que esta actividad en un alcance mundial impulsa el avance de las economías de los estados y el desarrollo de diferentes destinos turísticos; de esta forma esta acción económica (predice que 1 800 millones de viajeros de todo el mundo para el año 2030 se movilizarán por el mundo), simboliza una de las primordiales fuentes en los países desarrollándose. La formación profesional en extremo especializada en países industrializados, como Estados Unidos, Japón o Alemania, tiende a acoplarse a los constantes cambios y a los procesos futuros de oferta y demanda vigente en el campo laboral (Mcintosh, S. y Steedaman, H. 2002). Esto toma fundamental respaldo desde lo que planteaba Becker (1975), este Premio Nobel de Economía refería en ese entonces que la inversión en la educación y capacitación de un individuo es similar a las inversiones comerciales en equipos.

Con estas estadísticas es esencial admitir la consideración de la enseñanza por competencias en el nivel superior. Para entender estas nuevas propuestas curriculares se cita a Hans-Geord van Liempd (2014), quien manifiesta que las Instituciones de Educación Superior (IES) tendrán que tener en cuenta la incorporación de prácticas de compromiso social, a nivel de empresa y de internacionalización, además de integrar finalmente la tecnología al proceso de estudio y la parte socializada del conocimiento". Asimismo, Gonzáles & Wageneer (2003) refiere que "se promueve un notable avance no solo europeo sino también iberoamericano de la Enseñanza Superior; se proporciona un lenguaje más apto para la reciprocidad y la comunicación de quienes tienes el interés" (pág. 75).

Con respecto a nuestro país es indudable que la carencia de currículos apropiados que se orientan a formar competencias profesionales representa un problema mayor hasta el día de hoy, refiriéndonos a la educación recibida en el nivel superior, incluso persiste aun cuando nuestras reformas del currículo y procesos que dirige la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria) como el proceso de evaluar y acreditar a las instituciones de enseñanza universitaria buscan un cambio favorable en la enseñanza del Perú. Swarbrooke & Horner (2007) mencionan la posibilidad de que el turismo en todas



sus manifestaciones también puedan originar algunos conflictos por lo que se necesitan acciones que estimulen no solo el respeto por la diversidad en todas sus manifestaciones sino a buscar entender las mismas.

A su vez, Iberico (2017) refiere que la actividad turística como actividad laboral tiene un gran aporte en conocimientos para el avance del mundo; sin embargo, se necesita de una visión integral, holística y sistemática para lograrlo, dentro del estudio que realizó demostró que las universidades del país priorizan la formación técnico-operativa dejando de lado la perspectiva de las necesidades que existen en relación a las habilidades y capacidades que debe desarrollar la persona que trabaje en el sector. A su vez, Knight & Yorke (2002), mencionó que las universidades caen en el error de considerar poca atención a las cualidades personales en los planes de estudio, pudiendo de esta manera definir un perfil profesional dirigido a los estudiantes.

Frente a esta situación conflictiva que se genera al hablar de educación por competencias; Rué (2002) expuso que:

“la noción de la educación por competencias cambia la perspectiva convencional sobre la manera en que se enseña al igual que de la forma en que se aprende, puesto que se orienta de manera central (...) no se trata de almacenar cogniciones, sino el perfeccionamiento de los medios con los que cuenta una persona, gracias a fórmulas de saber hablando del saber hacer y de saber ser, en situaciones determinadas” (pág. 132).

El conocimiento de estos puntos tratados se ve reflejado en el perfil de la carrera; refiriéndose puntualmente a las actitudes de los profesionales. Monzó R. (2011) refirió con cierto énfasis la importancia de que en la enseñanza basada en competencias de los estudiantes del nivel superior se desarrollen y fortalezcan las actitudes que se requieren en el perfil de cada carrera, debido a que dichos estudiantes se desempeñarán laboralmente desde su experiencia en prácticas, aplicando no solo conocimientos, también sus aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes adquiridas durante su formación.

Por lo anteriormente expuesto, esta investigación pretendió estudiar la relación entre esas variables planteándose la siguiente pregunta: ¿Existe relación

entre perfil actitudinal profesional y logro de competencias en estudiantes de la Facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana- 2021?

Para ello, la presente investigación buscó lograr el siguiente objetivo general:

- Determinar la relación que existe entre el perfil actitudinal profesional y logro de competencias en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

Así mismo, complementar con los siguientes objetivos específicos:

- Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias conceptuales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias procedimentales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias actitudinales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias conceptuales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias procedimentales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias actitudinales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

El planteamiento de esos objetivos, permitió formular la siguiente hipótesis general:

Existe relación significativa entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

Así mismo las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre identidad vocacional y el logro de competencias conceptuales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Existe relación significativa entre identidad vocacional y el logro de competencias procedimentales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Existe relación significativa entre identidad vocacional y el logro de competencias actitudinales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Existe relación significativa entre responsabilidad social y el logro de competencias conceptuales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Existe relación significativa entre responsabilidad social y el logro de competencias procedimentales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.
- Existe relación significativa entre responsabilidad social y el logro de competencias actitudinales en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

La presente investigación se justificó por su impacto teórico ya que se pretendía establecer la relación entre estas variables importantes en el ámbito educativo, específicamente del nivel superior; además, se buscó contribuir al proceso de enseñanza, aprovechando un perfil de las actitudes de estudiantes con la finalidad de desarrollar las competencias profesionales de cada carrera.

En cuanto a su aporte metodológico, éste incluyó dos instrumentos de evaluación, Evaluación actitudinal profesional y Cuestionario sobre logro de competencias para estudiantes de la Facultad de Administración en Hotelería y Turismo; las mismas que fueron validadas por expertos en el área y que se sometieron a un proceso de determinación de grado de confiabilidad a través de una muestra piloto; por lo tanto, pueden ser aplicadas a los estudiantes al ingreso y egreso a la universidad respectivamente.

Con respecto al impacto práctico, permitió recomendar la actualización del perfil profesional de la carrera de estudio, el plan educativo de la universidad, la mejora de procesos metodológicos, estrategias de enseñanza basadas en un diagnóstico ya que todo ello permite facilita la labor docente con una enseñanza de calidad y orientada a la formación de competencias.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para el desarrollo del presente trabajo, se revisó los aportes de otros investigadores respecto a las variables de estudio.

Pozo (2020) en su investigación sobre *Competencias profesionales y empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería - Lima*; determinó el grado en que se relacionan las competencias profesionales y la empleabilidad de profesionales en turismo y hotelería, en el año 2020. Se trata de un estudio no experimental descriptivo de correlación. La muestra fue de 80 sujetos, que representa a la población en su totalidad. Para recolectar datos se utilizó un cuestionario. Los resultados se hallaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,278$ ) con una significancia de 0,013. Además, destacó que un 57,5% de los encuestados señala un nivel de competencias medio; de este referente, en cuanto al nivel de conocimientos, un 52% obtuvo un nivel medio y el 47,5% obtuvo un nivel medio en habilidades. Se concluye con estos resultados la existencia de relación significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería en la ciudad de Lima.

Mendoza (2019) presenta su investigación titulada *El rol de la academia en la formación de competencias del profesional en turismo, como gestor del desarrollo*

*socio-económico del Perú*. El objetivo principal fue determinar el rol de la academia en relación al desarrollo de competencias profesionales en Administración de Turismo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. Se trata de un estudio no experimental, transaccional, de tipo básico descriptivo-correlacional, cuantitativo. Con una muestra de 41 egresados de la escuela de administración de Turismo, recogiendo los datos a través de un Cuestionario. Se concluyó la existencia de una correlación significativa entre el desarrollo de las competencias profesionales de turismo y el rol que cumple la academia.

Carbajulca (2019) presenta un trabajo de investigación denominado *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash, 2014 – 2018*, de la Universidad San Martín de Porres. Su objetivo fue establecer las herramientas, técnicas y metodológicas en la formación del profesional en turismo, para que pueda competir en el mercado laboral que se relacione con su actividad. Fue un estudio descriptivo – correlacional, aplicado y no experimental, la muestra la conformaron 86 egresados, se usó como instrumento un cuestionario construido por la misma autora. Llegando a la conclusión que es necesario reelaborar un perfil que sea acorde a la empleabilidad, con características conexas a la carrera tales como el dominio de idiomas, competencia digital y habilidades sociales.

Álamo (2018) en su estudio *Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*; con un diseño descriptivo-correlacional. Así 34 estudiantes que llevan a cabo sus prácticas pre-profesionales conformaron la muestra de estudio. Además, se recolectó datos a través de una encuesta, siendo validada por expertos. La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la relación existente entre perfil profesional del egresado y empleabilidad de los estudiantes. Se concluyó con la existencia de una relación positiva de 0,3365 entre las variables de estudio, representado por un 65% que corresponde al nivel alto de formación que ofrece el Perfil profesional del egresado así mismo la empleabilidad que poseen los estudiantes es un nivel alto representado con un 94%.

Pozo (2017) en su investigación sobre *Competencias profesionales y satisfacción en estudiantes de Administración en Turismo y Hotelería de la UCV - Lima Norte*. El objetivo general del estudio mencionado fue establecer la relación existente entre las competencias profesionales y la satisfacción laboral en los estudiantes de práctica pre-profesional; fue una investigación básica, descriptivo-correlacional, transversal, no experimental cuantitativa. La muestra la constituyó estudiantes del IX y X ciclo de la carrera en mención y que realizaban prácticas pre-profesionales. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman observándose que existe relación significativa entre la satisfacción laboral en los estudiantes de práctica pre-profesional de Administración en Turismo y Hotelería y las competencias profesionales. Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada  $r=0.629$ . Por lo tanto, se certifica la existencia de una correlación entre la satisfacción laboral en los estudiantes de práctica pre-profesional de la carrera señalada y las competencias profesionales.

Coronado (2016) en su trabajo de investigación sobre *Perfil profesional basado en competencias del egresado de la carrera de turismo que requieren las agencias de viajes de la provincia de Ica*, tuvo como objetivo conocer el perfil basado en competencias del egresado de la carrera de turismo que solicitan las dependencias de viajes de la provincia de Ica, sus debilidades y fortalezas. Con un diseño no experimental transversal, la muestra se conformó por 55 agencias de las 66 registradas en la DIRCETUR Ica, el instrumento utilizado fue el cuestionario, y para procesar la información se utilizó el programa estadístico Excel. Como resultados se determinó que los empleadores reconocen como bueno o muy bueno el desempeño de sus trabajadores en todas las competencias destacadas en la labor del trabajador de una agencia de viajes y turismo, principalmente cualidades personales (63.64%), se requiere las siguientes competencias: poseer estudios formales en turismo (21.06%), dominio de idiomas (14.04%), poseer las cualidades de cordialidad, amabilidad, buen trato al cliente (12.28%), agilidad, dinamismo (10.53%), habilidades comunicacionales (8.78%), que sea comprometido, colaborador con la agencia y que se capacite (5.27%), dominio del guiado y puntualidad (3.51%), etc. Se indicaron como debilidades no atendidas debidamente por los centros de formación: dominio de idiomas (49.09%), falta de práctica en su formación (14.55%), falta de iniciativa, capacidad resolutiva, no les enseñan a guiar

ni atención al cliente (5.45%). Respecto a las necesidades futuras de las agencias de viajes de la provincia de Ica, al interrogar sobre si los profesionales actualmente cubren las necesidades de la agencia, el 76.36% respondió que sí totalmente, mientras que 23.64% respondieron que parcialmente.

Una investigación titulada “Brecha entre la actividad turística hotelera, y los procesos de formación universitaria en Guayaquil, Ecuador” realizada por Herrera y Espinoza en el año 2016, detalla una situación respecto a los responsables del ámbito laboral en turismo y hotelería, refiriéndose puntualmente a quienes ocupan cargos gerenciales y sub gerenciales, pues en los mencionados, se evidencia una escasa formación profesional lo que deriva de una etapa académica deficiente; lo que no permite la inserción de estos profesionales al campo laboral, explican los autores que entre el análisis de factores que contribuyen a la persistencia de estas dificultades que las Instituciones de Educación Superior (IES) ofertan carreras fraccionadas e incluso dentro de la Ingeniería Empresarial de Turismo, también guías turísticos y no brindan un perfil del egresado, donde se muestre la proactividad, capacidad de análisis, demostrando así la idoneidad del profesional egresado para ocupar puestos de trabajo dentro de los estándares referidos o para comprender el funcionamiento de los procesos de eficacia y efectividad de este tipo de empresas; incluso se menciona que no existe la disposición para la demostración de los aprendizajes dentro de estas IES, tampoco con respecto al estudio de programas de capacitación especializados, no existe la actividad pedagógica en docentes universitarios, ya que se observa la presencia de horarios rotativos para el dictado de clase, todo lo mencionado genera una brecha entre las demandas laborales de las empresas de este rubro y las instituciones a cargo de la formación de los profesionales, esto se respalda gracias a encuestas aplicadas de manera presencial a una muestra conformada por 150 colaboradores de empresas del rubro hotelero de categorías altas en Guayaquil, aplicadas a mediados del año 2015; obteniéndose como resultado la existencia de un bajo porcentaje de profesionales docentes en el área de turismo y hotelería, incluso se señala la inexistencia de IES que permita cubrir la necesidad de contar con profesionales idóneos en el desarrollo de esta actividad que promueve la economía del país.

Estudiar tanto el perfil actitudinal profesional y logro de competencias implica una revisión bibliográfica; definiciones y constituir fundamentos conceptuales certificadas por diferentes investigadores.

Desde el campo de la pedagogía, Huertas (2019), mencionó que la actitud es una capacidad interior que tiene cierta asociación con otras atribuciones que permite el establecimiento de una diversidad de conductas relacionadas ya sea un objeto o alguna clase de ellos. Ahora, con respecto al campo de la sociología, el mismo autor afirma que la actitud se enmarca en un procedimiento que involucra cualidades, capacidades, valores e incluso pensamientos y que se mantienen a lo largo del tiempo, ya sea refiriéndose a la expresión individual o colectiva de quienes viene predispuestos para reaccionar y comportarse de cierta manera ante estímulos percibidos.

Son muchos los autores que se refieren a las teorías respecto la adquisición y desarrollo de las actitudes, señalan que pueden ser aprendidas, contribuyen con la formación de una base relacionada a las emociones y un componente interpersonal, que además pueden modificarse, así lo plantearon Jones y Gerard (1980), señalaron que las actitudes se constituyen a través de la práctica constante; pero, aun cuando se habla de una marcada estabilidad, éstas pueden variar y manifestarse según la experiencia que se posea. Por su parte, Amorós (2009) considera entre las diferentes teorías respecto al desarrollo de actitudes las siguientes: la teoría que refiere al aprendizaje, teoría de la disonancia cognitiva y la consistencia cognitiva.

Katz (2013) señala algunas funciones que permiten fortalecer las actitudes efectivas que están dirigidas a los objetos o individuos vistos como insuficiencias de carácter satisfactorio o negativos, éstas son: función de filtro cognitivo, función de asociación y adaptación, función ego-defensiva y función expresiva (citado en Coronado, 2016).

La actitud conlleva algunos componentes como el cognitivo, afectivo-evaluativo y conductual, tratando de demostrar que, al momento de analizar las conductas y el desenvolvimiento en el área académica de los estudiantes, todo que



representa la parte cultural y emocional estructuran su esquema actitudinal e influyen en su desempeño académico (Gargallo, 2007).

Una vez definida las actitudes en el ámbito de la educación, se puede llevar a un concepto más elaborado que se incluya en parámetros de una carrera universitaria.

Así, de acuerdo con Díaz y Luque (2006), el perfil profesional “es el grupo considerado de conocimiento prácticas y destrezas definidas las mismas que deberán desarrollar los estudiantes para una adecuada evaluación del progreso y avances del programa de formación de la escuela”. La Universidad Politécnica de Madrid (2007) lo refiere como la explicación que permite describir las particularidades y/o requisitos que se demandan a nivel de conocimiento, aptitudes e incluso habilidades no solo durante el curso de la carrera sino también en la culminación de la misma, obteniendo una mayor posibilidad de éxito en su desenvolvimiento académico. (García y López).

Es preciso que los estudiantes fortalezcan las actitudes que demanda el perfil profesional, debido a que se contemplan en todos los trabajos que lleva a cabo el estudiante, no solo en el ámbito académico, refiriéndose al proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también referente al ámbito laboral. (Biggs, 2001). Es así que el conjunto de actitudes refleja aspectos de su personalidad, en donde la ideología filosófica, el componente psicológico y sociológico son las bases que las mantienen y constituyen, siendo indispensables para que el estudiante egresado alcance su realización personal y profesional. (Macías, 2003).

Mejía (2003), definió el Perfil Profesional como “la colectividad de roles, de capacidades, destrezas y habilidades, valores y actitudes necesarias que tiene un recurso humano explícito para el desenvolvimiento dentro de una ocupación o profesión acorde a las situaciones sociales, económicas y culturales del contexto donde se interrelacionen”.

En esa misma línea, Tobón (2008), refiere que en el saber ser se presentan métodos como la cooperación, sensibilización, el conocimiento y definición a un nivel personal, asertividad e incluso el ingenio y flexibilidad, aspectos que se vinculan con el área afectiva-motivacional; métodos fundamentales en cada

persona que le permiten alcanzar un determinado puesto; comprende además el interés que se observa en el desempeño, la apertura mental y en el fortalecimiento de su identidad particular.

Las ideas que anteceden sirven de norma conceptual para idear el Perfil Académico Profesional, definido por Llanos (2008) como “el bagaje de conocimientos, habilidades, disposiciones, destrezas y algunas orientaciones que tiene la característica de ser deseables y de fácil acceso para la obtención de un grado académico determinado y para desenvolverse laboralmente en el área para la cual se formaron en el nivel superior”. Reforzando lo planteado por Aiken (2003) quien determina que “una actitud es una predisposición que se aprende para dar respuesta ya sea positiva o negativamente ante una persona, situación, institución un objeto o persona en especial”.

Se puede asumir entonces que el perfil actitudinal profesional recoge las condiciones que el estudiante debe demostrar para la carrera a la que postuló, con respecto al desarrollo de la presente investigación, se tiene a bien considerar indicadores relacionados a la carrera de Administración en Hotelería y Turismo, tales como responsabilidad social y claridad vocacional. Harvey (2001) enfatiza la importancia de que el estudiante que egresa deberá tener la conciencia de que no cumplir con todas las competencias que se solicitan en el mercado laboral podría ser un factor determinante para no obtener el puesto de trabajo que se está buscando. Además, interiorizar el impacto de la formación en valores, en ética, responsabilidad, vocación y respeto hacia los demás y de impulsar algunas actitudes como el emprendimiento, la proactividad y el aprendizaje continuo, sin dejar de mencionar las capacidades para resolver situaciones conflictivas y la toma de decisiones.

Cannon, R. (2000), ofrece sugerencias sobre el manejo de métodos de enseñanza en el nivel de educación superior, desde la interacción con grupos grandes con clases magistrales hasta la gestión de grupos pequeños, siempre con el objetivo de lograr el perfil que se tiene de cada carrera.

Para efectos de esta investigación, es necesario analizar además teorías y fundamentos del logro de competencias en la búsqueda de una relación entre las variables estudiadas.

Gutiérrez (2010) acota que “las competencias diferencian a una persona de otra a través de particularidades personales; las mismas que marcan la diferencia del que sobresale entre los otros. Estas particularidades incluyen rasgos de personalidad, percepción, asumir un rol, habilidades y conocimientos” (p. 40). Por otro lado, numerosos investigadores estiman la necesidad de estudiar y el rendimiento académico como una variable mucho más compleja de lo que se presenta y que contemplan mayor variedad de competencias en los estudiantes (Biggs, 2001; Doménech, Jara y Rosel, 2004).

Westera (2001), define que “la competencia simboliza por una parte la noción teórica (componente cognitivo que origina comportamientos específicos) como una noción de acción, a disposición para su uso con cierto nivel de habilidad y destreza cuando sea preciso”. (citado por Sanz, 2010; pág.16). Por otro lado, Perrenoud (2007), indica que la percepción de competencia está representada por la habilidad para activar diferentes recursos del componente cognitivo con la finalidad de enfrentar cierto tipo de circunstancias. Ser competente involucra poder manejar el entendimiento y nociones que se adquirieron a ciertas circunstancias y situaciones contextualizadas, implica poner en práctica estos conocimientos a los diferentes procesos que se requieran, asociado a actitudes en su desenvolvimiento en el campo profesional como en su actuar diario cotidiano.

Las competencias no constituyen cualquier particularidad de personalidad, para Alles (2006) “las competencias hacen referencia a rasgos específicos que conducen a los individuos a poseer un desempeño satisfactorio y que forma distinción y notoriedad gracias a su aporte”. Años más tarde, complementa este referente como la característica que toda persona posee y que guarda una estrecha relación con un práctico desempeño relacionado al cargo que ocupa ante las diversas situaciones que enfrenta durante el desarrollo de sus actividades laborales. (Alles, 2011).

A su vez, Chiavenato (2007) argumenta que entiende por competencias a las características que tienen los trabajadores y que son indispensables en la obtención y sustentación de una ventaja competitiva". Ésta referencia se enmarca en el ámbito organizacional, donde claramente se puede denominar competencia a toda aquella cualidad básica de los trabajadores que pueden generar un coste incorporado a la organización en que laboran. En relación a ello desde el campo educativo, Cannon y Newble (2000) afirma que "los estudiantes están preparados para asimilar aspectos de aprendizaje más impactantes y de innovación para la obtención de resultados de calidad respecto a su aprendizaje, esto si logran desarrollar y poner en práctica su motivación intrínseca".

Si se tiene que analizar las dimensiones que presenta esta variable, se menciona a Tobón (2008) quien manifiesta que se estudian en mayor incidencia las competencias conceptuales, competencias procedimentales y competencias actitudinales; basándose en saberes que componen y enlazan tres componentes: cognición, procesos y estrategias; que deben desarrollarse y fortalecerse en el proceso de aprendizaje.

Avanzando en el tema, se muestra un marco de referencia simplificado de conceptos, percepciones vinculadas a la formación de competencias en el nivel superior. De acuerdo con Cano (2008), la formación por competencia en la enseñanza de nivel superior significa enlazar y relacionar conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales, y se basa en rasgos de la personalidad del estudiante para la construcción de nuevos aprendizajes; también, requiere de trabajo reflexivo, es práctico y se aleja de conductas homogeneizadas".

Estas competencias buscan vincular las tareas del entorno pedagógico con el laboral, debido a que en el ámbito laboral se requiere de agentes de cambio, de ahí que las instituciones de enseñanza superior deban formar egresados flexibles, con autonomía y emprendimiento, como han resaltado diferentes autores e instituciones del sector público y privado encargados de normar y regular la enseñanza superior (Jiménez, 2009).

En el rubro turístico, consignado en actividades multidisciplinarias; el profesional que se desempeña en él, deberá contar con un perfil adecuado al

mundo cambiante que enfrentan, es así Tejada y Ruiz (2015) afirman que “el nuevo cambio de paradigma fundamentado en la formación por competencias en el futuro profesional demanda cambios en el perfil, así como en los procedimientos tanto con respecto al aprendizaje de los estudiantes como la enseñanza por parte de docentes y sistema de evaluación respectivo”. Así también, Pelegrín, Naranjo y Manes (2004) describen en relación a las competencias directivas del profesional en turismo, el perfil demanda ciertas competencias específicas como gestión por procesos, de control, proyección estratégica, económica financiera, solución de problemas, así como competencias genéricas de trabajo en equipo, comunicación y compromiso ético.

Con respecto a las competencias que un profesional debe desarrollar en el rubro turístico Manjón y López (2008) señalan que:

las competencias que manifiestan un perfil más transversal, además de las Tecnologías de información y comunicación, concernientes a la atención al cliente, las habilidades comunicativas, la comprensión del marco normativo de las diligencias del campo turístico, que direccionan y gestionan, además de aquellas que se vinculan con el ejercicio comercial. (p. 75)

Referente a este último punto, Avello (2014) nos refiere en su trabajo respecto a la experiencia cubana sobre la formación de docentes en tecnologías, países como Chile, Uruguay, México y Brasil emplean las TIC para reforzar la eficacia en el proceso de enseñanza aprendizaje sobretodo en el nivel superior, como se lee, no hace referencia a nuestro país, resaltándose la escasa preparación en tecnologías de la información.

El logro de competencias se define según Huerta (2020) como “la relación entre la obtención del desempeño óptimo del componente cognoscitivo, procedimental y de las actitudes comprendidas en un bagaje de competencias comprendidas en un Perfil de egreso sobre la base de su currículo y plan de estudios.”

Al respecto Wong (2014) señala, con relación a estudios realizados en estudiantes universitarios, referente al logro de competencias específicamente las genéricas; el alcanzar un logro existente en la formación de la competencia

cognitiva, está claramente relacionada al empleo del análisis de situaciones y la valoración correspondiente, el nivel más alto de formación de las competencias procedimentales están asociadas a la producción de un portafolio y con respecto a las competencias relacionadas a las actitudes, la vinculación de éste, es así como se establece el mejor pronóstico para su desarrollo.

Dhiman M. (2012) enfatiza un estudio exhaustivo de las percepciones que tienen las personas y entidades generadoras de empleos sobre los graduados en turismo de la India, haciendo especial énfasis en habilidades basadas en servicios, de administración, políticas y éticas lo que permitió a partir de este análisis tener una guía útil para el desarrollo de planes de estudio y métodos de enseñanza de la profesión de turismo teniendo como finalidad el preparar a los egresados para enfrentar con éxito un entorno empresarial turístico que cambia constantemente.

Ambrose (2010) propone con relación al aprendizaje y logro de competencias un enfoque que se basa en la evidencia para la enseñanza universitaria, con el cual se incrementa la base de conocimiento descubriendo lo que genera impacto y cómo funciona.

Con respecto al desarrollo de competencias; el estudiante desde un papel central y el docente trabajarán en el fortalecimiento de la soberanía de su proceso de aprendizaje; por esta razón las instituciones de enseñanza superior como universidades contienen algunas actitudes. De tal manera que el estudiante pueda investigar, analizar, argumentar, concluir y exponer basado en la experiencia de quien enseña. En el modelo desfasado de “enseñanza-aprendizaje” este formador era quien transmitía sus cogniciones a los estudiantes; en la orientación de la formación por competencias es el estudiante quien asume la responsabilidad de alcanzar los logros de aprendizaje, protagonizando este proceso, refiriéndose en este caso al enfoque de aprendizaje enseñanza que se presenta como novedoso. (Villegas, 2019). Álvarez de Morales (2017) y Darcy, S., Cameron, B. & Pegg, S. (2010), coinciden en plantear el uso de una metodología basada en la aplicación de teorías socio-constructivistas a las clases en estudiantes de turismo, obteniendo mejoras significativas en el logro de aprendizajes.

Barriga, (2006) acota que “la competencia tiene una característica temporal; es un proceder, un crecimiento, es un comportamiento; es medible y observable. El fortalecimiento de ciertas capacidades va a determinar el logro de la competencia”.

### III. METODOLOGÍA

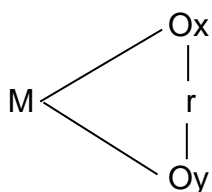
#### 3.1. Tipo y diseño

Según su finalidad, la investigación es básica (pura); Baena G. (2014) refiere: “Las ciencias puras son las que se plantean comprender las leyes generales de los fenómenos estudiados, obteniendo base teórica de profundo trascendencia para su comprensión, y que se desentiendan- en un margen de inmediatez- de las potenciales atenciones y aplicación en un nivel práctico que se les atribuya a los resultados encontrados”.

De corte transversal: porque la recopilación de los datos se llevará a cabo en un único momento y en un determinado tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño de investigación en el que se basó el desarrollo del presente trabajo es el No experimental correlacional-asociativo, pues se buscó establecer el grado de relación que existe entre ambas variables estudiadas de una muestra de sujetos.

La representación gráfica del diseño se presenta a continuación:



En este diseño, **M** representa a la muestra en la que se llevó a cabo la investigación y los subíndices **X** y **Y** en cada **O** señalan las mediciones realizadas en ambas variables y la **r** hace mención a la posible relación estadística existente entre las variables.

Con respecto a ello, Hernández, Fernández y Baptista, 2010; refieren que las investigaciones correlacionales asociativa, evalúan el grado de asociación entre dos o más variables, por lo que miden cada una de ellas y luego, cuantifican y analizan esa vinculación.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Definición conceptual

Variable 1: Perfil Actitudinal Profesional

Es la representación, de las propiedades, destrezas, valores, características y actitudes necesarias, que se le atribuye a un profesional para que, puede tomar la responsabilidad de desempeñarse profesionalmente en una organización o institución, conforme a las condiciones del entorno donde se interrelacionará. Díaz y Luque (2006)

Variable 2: Logro de Competencias

Conjunto de concepciones, capacidades y atributos que se aprenden y permiten a las personas llevar a cabo una acción determinada con éxito y constituido, y puede llevar a variar y fortalecerse gracias al aprendizaje adquirido. OCDE (2017)

Definición operacional

Variable 1: Perfil Actitudinal Profesional

Resultado del Cuestionario de Perfil de Ingreso. Se toman en cuenta según la escuela profesional, el estudiante aprueba o desaprueba la evaluación.

Variable 2: Logro de Competencias

Puntuación satisfactoria en las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales, los mismo que se evaluarán a través del Cuestionario sobre el logro de competencias.



### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población para este trabajo de investigación, se conformó por 250 estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y Turismo de la Universidad Nacional de Frontera Sullana.

La muestra se representó por 80 estudiantes; de ambos sexos de la Facultad de Administración Hotelera y Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, cuya extensión guarda estrecha relación con el total de estudiantes matriculados en el semestre 2021-1 de los dos últimos ciclos de estudio de dicha facultad. Entiéndase por muestra al "subconjunto que representa la población y que se obtiene por características accesibles" (Fidias Arias, 2012 p. 83).

La muestra fue determinada por muestreo no probabilístico e intencional; como lo define Black (2010) la técnica de muestreo en la que quien investiga se fundamenta su criterio eligiendo a los sujetos de la población que participarán en el estudio".

Criterios de inclusión:

- Estudiantes del VIII, IX y X ciclo de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo registrados en el semestre 2021-1.
- Que hayan ingresado a la universidad en el año 2015.
- Que registren todos los cursos del ciclo que cursan.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que registren cursos de ciclos menores al VIII ciclo.
- Que hayan ingresado antes del año 2015.
- Que hayan interrumpido sus estudios en más de un semestre.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se usó a la encuesta como técnica de recolección de datos, debiéndose a naturaleza misma de la tesis y el tiempo que conlleva la aplicación, además se usó como instrumento de evaluación el cuestionario. De acuerdo con Hernández et al, (2014) la encuesta es vista como el medio para recolección de datos a muestras que representan un número elevado

en un determinado momento”. En la elaboración de los instrumentos se consideró el uso de escalas de tipo Likert.

Se hizo uso de dos cuestionarios: “Cuestionario de Perfil Actitudinal para estudiantes de Administración Hotelera y Turismo” y “Cuestionario para estudiantes sobre logro de competencias”.

Los instrumentos se validaron a través de la validación por juicio de expertos.

Para Hurtado (2012) “el validar a través de jueces o expertos representa una técnica cuyo uso permite calcular el índice de validez de constructo; basándose en la correspondencia teórica que existe entre los conceptos de cada variable y los ítems que se relacionan directamente con los indicadores”. Tiene como fin el reconocer la anuencia entre los expertos y quien investiga con respecto a la pertinencia de cada pregunta, a las concernientes asociaciones de la variable y, así apoyar la definición de la que se sustenta (pág. 79).

A este referente, se sometió al juicio de expertos quienes revisaron y evaluaron si el ítem o pregunta recoge información relacionada al indicador, dimensión y variable de estudio (ver tabla 1 y 2).

Como parte del estudio se realizó la medición del nivel de confianza. Para Hernández et al., (2010) “el nivel de confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al valor en que al ser aplicado de forma repetida a un mismo individuo los resultados obtenidos no varían” (pág. 200).

Para determinar el nivel de confiabilidad del cuestionario Perfil actitudinal profesional y logro de competencias, utilizando el método de consistencia interna; se fijó como primer punto una muestra piloto de un grupo de 20 estudiantes con las mismas características consideradas en la muestra de estudio, consecutivamente se realizó la aplicación del instrumento para determinar el grado de fiabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó con el coeficiente Alfa de Cronbach en el software SPSS. El resultado que se obtuvo con la aplicación del instrumento que evalúa el Perfil Actitudinal Profesional fue de 0,800 que de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2003), refiere a una buena fiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la seguridad y confianza para medir el

Perfil actitudinal profesional en los estudiantes. En cuanto al instrumento que mide la variable Logro de competencias, obtuvo un resultado de 0,945; por ende, la confiabilidad es excelente. (ver tabla 3).

**Tabla 1**

**Validación del instrumento Perfil Actitudinal Profesional**

	Experto1	Experto2	Experto3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

*Fuente: Matriz de evaluación*

**Tabla 2**

**Validación del instrumento Logro de Competencias**

	Experto1	Experto2	Experto3	Total
Coherencia	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

*Fuente: Matriz de evaluación*

**Tabla 3**

**Confiabilidad de los instrumentos Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias.**

	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Variables		
Perfil Actitudinal Profesional	10	0.800
Logro de competencias	15	0.945

*Fuente: Instrumentos aplicados*

### **3.5. Procedimiento**

Una vez definido el tema a investigar se procedió con la creación y adaptación de los instrumentos a utilizar (Cuestionario Perfil Actitudinal Profesional y Cuestionario de Logro de Competencias respectivamente), los cuales fueron aplicados a los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

Para ello se comunicó a las autoridades correspondientes sobre la etapa de recolección de datos, asegurando el respaldo y cooperación gestionando la autorización. Así mismo se informó a los estudiantes que formaron la muestra de estudio el objetivo de la investigación para la obtención del consentimiento informado. Se hizo uso de un formulario online para la recolección de información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con respecto al tratamiento de los datos obtenidos se hizo uso de estadísticos:

La verificación de las hipótesis se llevó a cabo con el estadístico de Coeficiente de correlación de Spearman, a partir de la distribución de los datos.

La discusión de los resultados se realizó a través la comprobación de los mismos, las hipótesis y los datos tomados de las investigaciones y estudios citados en el marco teórico, el mismo que comprende antecedentes, base conceptuales y teóricas.

Con respecto a las conclusiones, se llegó a estas considerando la contrastación de hipótesis y los objetivos planteados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los sujetos que formaron parte de la muestra, fueron previamente informados, recogiendo como evidencia las cartas de consentimiento que permitieron la recolección de datos, así mismo, se les informó sobre los resultados más relevantes del estudio.

El cuestionario de Logro de Competencias empleado en la presente investigación fue una adaptación del Instrumento creado por Huertas R. (2019), se

realizaron las modificaciones de acuerdo el Plan de estudios y el perfil profesional de la Carrera de Administración en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana del año 2015.

#### IV. RESULTADOS

Con respecto al objetivo general el cual plantea:

Determinar la relación que existe entre el perfil actitudinal profesional y logro de competencias en estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

**Tabla 4.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre la Perfil Actitudinal Profesional y el Logro de Competencias.*

		Logro de competencias
	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,912**</b>
<b>Perfil Actitudinal Profesional</b>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

En la Tabla 1, de los resultados encontrados, se demostró que el grado de correlación entre las variables determinadas por Rho Spearman  $p=,912$  significa que existe relación estadísticamente significativa entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, con un grado de significancia estadística  $p < ,05$ ; por lo cual existe evidencia estadística suficiente para acepta la hipótesis general planteada.

Con respecto a los objetivos específicos los cuales plantean:

Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias conceptuales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021

**Tabla 5.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias conceptuales*

		Logro de competencias conceptuales
	Coefficiente de correlación de Spearman	0,680**
Identidad Vocacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 2, se apreció la existencia de relación estadísticamente significativa entre la identidad vocacional y el logro de competencias conceptuales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, determinada por el Rho de Spearman  $p = ,680$ ; frente a un grado de significancia estadística  $p < ,05$ ; por lo tanto, existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica 1.

Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias procedimentales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021

**Tabla 6.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias procedimentales*

		Logro de competencias procedimentales
<b>Identidad Vocacional</b>	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,659**</b>
	Sig. (bilateral)	0,004
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 3, se observó que el grado de correlación determinado por el Rho de Spearman  $p = ,659$  estableció que existe una fuerte correlación entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < ,0.5$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica planteada 2; por ello, se determinó que la identidad vocacional se relaciona con el logro de competencias procedimentales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.



Establecer la relación que existe entre identidad vocacional y logro de competencias actitudinales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021

**Tabla 7.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre identidad vocacional y el logro de competencias actitudinales*

		Logro de competencias actitudinales
<b>Identidad Vocacional</b>	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,821**</b>
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 4, se apreció el grado de correlación determinado por el Rho de Spearman  $p = ,821$  lo que significó que existe una muy fuerte correlación entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < ,0.5$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica planteada 3; se determinó así que la identidad vocacional se relaciona con el logro de competencias actitudinales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias conceptuales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

**Tabla 8.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias conceptuales*

		Logro de competencias conceptuales
<b>Responsabilidad Social</b>	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,667**</b>
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 5, se observó el grado de correlación determinado por el Rho de Spearman  $p = ,667$  lo que significó que existe una fuerte correlación entre las variables de estudio, frente al grado de significación estadística  $p < ,0.5$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica planteada 4; se determinó que la responsabilidad social guarda una relación con el logro de competencias conceptuales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias procedimentales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

**Tabla 9.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias procedimentales*

		Logro de competencias procedimentales
<b>Responsabilidad Social</b>	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,442**</b>
	Sig. (bilateral)	0,006
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 6, se constató el grado de correlación determinado por el Rho de Spearman  $p = ,442$  lo que significó la existencia de una moderada correlación entre las variables, frente al grado de significación estadística  $p < ,0.5$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica planteada 5; se determinó así que la responsabilidad social se relaciona con el logro de competencias procedimentales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

Establecer la relación que existe entre responsabilidad social y logro de competencias actitudinales en los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

**Tabla 10.**

*Coefficiente de correlación Spearman entre responsabilidad social y el logro de competencias procedimentales*

		Logro de competencias actitudinales
<b>Responsabilidad Social</b>	<b>Coefficiente de correlación de Spearman</b>	<b>0,801**</b>
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS Versión 25

De los resultados mostrados en la tabla 7, se observó el grado de correlación determinado por el Rho de Spearman  $p = ,801$  lo que significó que existe una fuerte correlación entre las variables, frente al grado de significación estadística  $p < ,0.5$ ; por lo tanto existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis específica planteada 6; se determinó así que la responsabilidad social se relaciona con el logro de competencias actitudinales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis general; demostrando la existencia de una correlación muy fuerte estadísticamente significativa entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera, Sullana-2021.

Respecto a la asociación entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias se puede observar correlación alta y significativa ( $r= 0.912$ ;  $p< 0.05$ ), de manera similar Pozo (2020) encontró relación entre las variables de su estudio; es decir, el logro de competencias y empleabilidad en profesionales de la misma facultad, destacando que un 57,5% de los encuestados se encontró en un nivel competencias medio; de este referente, en cuanto al nivel de conocimientos, un 52% obtuvo un nivel medio y el 47,5% logró un nivel medio en habilidades. Ello permite afirmar que existe una fuerte vinculación, pues contar con un adecuado perfil actitudinal profesional permite el logro de las competencias como el saber hacer y el saber ser y convivir; como lo mencionaba Huerta (2020) al referirse que el logro de competencias implica la relación entre la obtención del desempeño óptimo del componente cognoscitivo, procedimental y de las actitudes comprendidas en un bagaje de competencias contempladas en un Perfil de egreso sobre la base de su currículo y plan de estudios. De igual manera, Harvey (2001) resaltó la importancia que el estudiante que egrese deberá tener pleno conocimiento de lo que implica el no lograr desarrollar todas las competencias que se solicitan en el mercado laboral, siendo este un factor determinante para obtener el puesto de trabajo que se está buscando; teniendo en cuenta que muchas de estas competencias forman parte del perfil profesional de cada carrera, destacando la parte actitudinal. Además, hace referencia a las dimensiones que se mencionan con respecto al perfil actitudinal y el logro que se obtiene al interiorizar el impacto de la formación en valores, en ética, responsabilidad, vocación y respeto hacia los demás y de impulsar algunas actitudes como el aprendizaje continuo, el emprendimiento y la proactividad, sin dejar de mencionar las capacidades para la toma de decisiones y el poder resolver conflictos que se presentan.

Ello nos lleva a señalar la relevancia de estudiar el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias, lo que implica el desarrollo de competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales en relación a un perfil profesional. Este punto es avalado en lo mencionado por Cano (2008), quien manifestó que la formación por competencia en la enseñanza de nivel superior significa enlazar y relacionar conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales, y se basa en rasgos de la personalidad del estudiante para la construcción de nuevos aprendizajes; este último punto, se determinará a través de las actitudes desarrolladas consideradas en un perfil profesional.

De la misma manera se encuentra una muy fuerte asociación positiva y significativa entre el logro de competencias actitudinales y la claridad vocacional; ello nos indica que el interés profesional que puede mostrar un estudiante se verá reflejado en las actitudes que demuestre con respecto a su desarrollo profesional. Según Villegas (2019) en la orientación de la formación por competencias es el estudiante quien asume la responsabilidad de alcanzar los logros de aprendizaje, protagonizando este proceso, haciendo referencia en este caso al enfoque de aprendizaje enseñanza que se presenta como novedoso y se basa en ciertas actitudes que se deben contar para el estudio de determinada carrera. De la misma manera, Newble (2000) afirmó que los estudiantes están preparados para asimilar perspectivas de aprendizaje más novedosas e innovadoras y obtener resultados de calidad respecto a su aprendizaje si logran desarrollar y poner en práctica su motivación intrínseca, lo que permite un desarrollo vocacional y la proyección profesional que tenga de su carrera.

En relación a las competencias actitudinales y responsabilidad social se determinó que existe una muy fuerte correlación; con lo cual permite apreciar que las actitudes promueven la perspectiva cultural, conciencia respecto del rol académico profesional en la sociedad y la vocación de servicio. Al respecto Gargallo (2007) mencionaba que la actitud conlleva algunos componentes como el cognitivo, afectivo-evaluativo y conductual; demostrando que, al momento de tomar en cuenta las conductas y el desempeño académico de los estudiantes, todo lo que representa la parte cultural y emocional estructuran su esquema actitudinal e influyen en su desempeño académico.

Por otro lado, las competencias conceptuales y claridad vocacional se determinaron que existe una fuerte correlación; con lo cual Pelegrín, Naranjo y Manes (2004) describen que, respecto a las competencias directivas del profesional en turismo, el perfil demanda competencias específicas como gestión por procesos, de control, económica financiera, proyección estratégica, resolución de problemas, así como también se incluyen competencias genéricas de trabajo en equipo, comunicación, vocación y compromiso ético. Con respecto a las competencias cognitivas que un profesional debe desarrollar en el sector turístico Manjón y López (2008) señalaron que además de los recursos tecnológicos de información y comunicación, las que conciernen a esta dimensión son las habilidades comunicativas, la comprensión del marco normativo de las diligencias del campo turístico, las que gestionan y direccionan; además de aquellas que logran vincularse con la práctica comercial. Al relacionarse significativamente ambas dimensiones se determina que la cognición viene acompañada de la actitud vocacional, reforzando una a la otra.

Así mismo entre las competencias conceptuales y responsabilidad social se determinó que existe una fuerte correlación; de manera similar Carbajulca (2019) en su investigación sobre el Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de una universidad nacional, encontró que se requiere de elaborar un perfil que sea acorde a la empleabilidad, mencionando herramientas, técnicas y metodologías, las mismas que se adaptan a la necesidad del mercado, dando énfasis además de la competencia digital, la conciencia ecológica, medioambiental y las habilidades sociales. De igual forma, Álamo (2018) en su estudio Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto demostró que existe una relación positiva entre las variables de estudio, representado por un 65% que corresponde al nivel alto de formación que ofrece el perfil profesional del egresado así mismo la empleabilidad que poseen los estudiantes es un nivel alto representado con un 94%; consideró entre las características que debe desarrollar el profesional al momento de egresar de su carrera profesional, comprenden los aspectos cognitivos, de inteligencia, físico y psicológico, para dar frente con éxito en su desempeño profesional laboral.

Con respecto a la competencia procedimental se puede demostrar que la correlación con el perfil actitudinal profesional es moderada, mostrando una marcada diferencia con respecto a las dos dimensiones analizadas anteriormente. Es así como se determina la existencia de una correlación fuerte con respecto a las competencias procedimentales y la claridad vocacional; vinculadas con los procesos y la puesta en práctica de los conocimientos y su relación con actitudes referidas a la identificación de la carrera y habilidades blandas; es decir, de acuerdo a los resultados está referida con el saber ser y el saber hacer; dándole relevancia a los valores, compromiso, liderazgo e integridad que tienen que ver con el desempeño del estudiante. Con relación a lo expuesto, Pozo (2017) en su investigación sobre Competencias profesionales y satisfacción en estudiantes de Administración en Turismo y Hotelería de la UCV obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada; por lo tanto, se certificó la existencia de una correlación entre la satisfacción laboral en los estudiantes de práctica pre-profesional de la carrera señalada y las competencias profesionales. De esta investigación se rescata la condición de practicantes pre profesionales a los estudiantes, involucrándose no solo los conocimientos, sino también los procedimientos que se requieren poner en práctica para un óptimo desempeño en el ámbito laboral y que forma parte del perfil profesional, con lo cual podemos mencionar el comportamiento ético, orientación a logros y responsabilidades, claras características de la identidad vocacional del profesional.

Finalmente, con respecto al análisis de cada competencia con el perfil, se llega a determinar una moderada correlación entre la competencia procedimental y la responsabilidad social; señalando clara diferenciación con respecto a las demás asociaciones. A este punto se determina que hablamos de responsabilidad social al mencionar actitudes relacionadas a la vocación de servicio, conciencia y responsabilidad respecto del rol académico profesional en la sociedad y una perspectiva cultural, lo que se relaciona estrechamente con indicadores de la competencia procedimental en el punto de integrar principios medioambientales a través del diseño de proyecto de ecoturismo sobre la base de la preservación del patrimonio cultural y natural. Sin embargo, existe una asociación y coincidiendo con Coronado (2016) en su trabajo de investigación sobre Perfil profesional basado en



competencias del egresado de la carrera de turismo que requieren las agencias de viajes de la provincia de Ica, donde no solo buscó conocer el perfil requerido sino que también estableció fortalezas y debilidades del mismo, es así como determinó que los empresarios del rubro califican como bueno o muy bueno el desempeño de sus trabajadores en todas las competencias destacadas en la labor del trabajador de una agencia de viajes y turismo, especialmente cualidades personales (63.64%), y mencionó que se requieren las siguientes competencias: poseer estudios formales en turismo (21.06%), poseer las cualidades de cordialidad, amabilidad, buen trato al cliente (12.28%), vivacidad, ligereza y eficacia (10.53%), dominio de idiomas (14.04%), habilidades comunicativas (8.78%), que tenga compromiso con las metas y objetivos, contribuyente con la agencia y capacitación constante (5.27%), dominio en la función de guía y puntualidad (3.51%), etc. Se indicaron como debilidades no atendidas debidamente por los centros de formación: dominio de idiomas extranjeros (49.09%), falta de práctica en su formación (14.55%), falta de decisión, capacidad de resolución, no les enseñan a guiar ni atención al cliente (5.45%). Con lo cual puede deducirse el rendimiento laboral a nivel de competencias del egresado o practicante en turismo; de allí, se desprende la necesidad de cubrir no solo los conocimientos que se requieran para un buen desempeño; sino que sea capaz de ponerlo en práctica con plena conciencia medioambiental social. Lo mismo se reflejó los hallazgos de Herrera y Espinoza (2016) en su investigación realizada en el vecino país de Ecuador, donde determinaron que, si bien los profesionales que ocupan cargos gerenciales evidencian conocimiento de procesos y manejo de habilidades blandas, no presentan proactividad, no llegándose a demostrar la idoneidad del profesional para ocupar puestos de trabajo dentro de los estándares requeridos, muchas veces desarrollándose laboralmente solo como guías turísticos.

Complementando lo ya expuesto, Jiménez (2009) hacía mención que estas competencias buscan vincular las tareas del entorno pedagógico con el laboral, debido a que en este ámbito se requiere de agentes de cambio, con ideas innovadoras; de ahí que las instituciones de enseñanza superior deban formar egresados flexibles, autónomos y espíritu de emprendimiento, como han resaltado diferentes autores e instituciones del sector público y privado encargados de normar

y regular la enseñanza superior. A lo cual Tejada y Ruiz (2015) afirmaron que “el nuevo cambio de paradigma fundamentado en la formación por competencias en el futuro profesional demanda cambios en el perfil, así como en el proceso de enseñanza-aprendizaje y sistema de evaluación respectivo”; ya que si se habla del rubro turístico se consigna en él actividades multidisciplinarias y los profesionales se enfrentan a ese mundo cambiante, exigiéndoles la capacidad de adaptación desde todas las áreas de aprendizaje.

Llegado a este punto, es preciso señalar que los estudiantes tienen la responsabilidad de fortalecer las actitudes que demanda el perfil profesional, debido a que se contemplan en todos los trabajos que llevan a cabo, no solo en el ámbito académico, refiriéndose al proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también referente al ámbito laboral. Monzó (2011) refirió con cierto énfasis la importancia de que en la enseñanza basada en competencias de los estudiantes del nivel superior se desarrollen y fortalezcan las actitudes que se requieren en el perfil de cada carrera, debido a que dichos estudiantes se desempeñarán laboralmente desde su experiencia en prácticas, aplicando no solo conocimientos, también sus aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes adquiridas durante su formación.

Aunque la implementación de un nuevo plan de estudios y un perfil actitudinal profesional pueda cubrir las brechas existentes entre universidad y campo laboral del sector turismo en nuestro país, es indispensable que los estudiantes fortalezcan esa formación recibida adaptándose no solo a las exigencias del medio, sino también a las debilidades personales e individuales, completando el desarrollo profesional y personal, haciéndolos profesionales de éxito.

## VI. CONCLUSIONES

1. La presente investigación determinó que existe relación estadísticamente significativa de 0,912 con un grado de significancia de 0,000 entre el perfil actitudinal profesional y el logro de competencias de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera; por tanto, se acepta la hipótesis general.
2. Existe correlación significativa de 0,680 entre identidad vocacional y logro de competencias conceptuales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.
3. Existe correlación significativa de 0,659 entre identidad vocacional y logro de competencias procedimentales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.
4. Existe una muy fuerte correlación de 0,821 entre identidad vocacional y logro de competencias actitudinales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.
5. Existe correlación significativa de 0,667 entre responsabilidad social y logro de competencias conceptuales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.
6. Existe una moderada correlación de 0,442 entre responsabilidad social y logro de competencias procedimentales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.
7. Existe una muy fuerte correlación de 0,801 entre responsabilidad social y logro de competencias actitudinales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos, se considera significativo incluir el diagnóstico del perfil actitudinal profesional como evaluación de ingreso a la facultad de Administración Hotelera y Turismo, de tal manera que se pueda identificar no solo aquellos estudiantes con las aptitudes y conocimientos requeridos para la carrera sino también que cuente con las actitudes que le faciliten el logro de competencias durante el proceso de formación académica.

Promover el perfil actitudinal para el logro de competencias profesionales de los estudiantes de la facultad de Administración Hotelera y Turismo y su constante evaluación, ya que los resultados señalan una fuerte relación entre ambas variables y sus dimensiones, lo que contribuye a mejorar su formación y por ende reflejarlo en la contribución de cada profesional en el mundo laboral, específicamente el sector turismo.

Fomentar una instrucción basada en destrezas metodológicas e innovadoras de aprendizaje colaborativo, estrategias participativas y el uso de las tecnologías de información, que permita orientar al estudiante a desarrollar y fortalecer sus competencias conceptuales; donde sea capaz de adquirir aquellos conocimientos generales y específicos que requiere para su formación.

Reforzar el entrenamiento de los estudiantes en procedimientos metodológicos que les permita ser capaces de detectar, analizar y emplear estrategias propias del proceso administrativo; estas competencias procedimentales se verán reflejadas en el desarrollo de sus prácticas pre-profesionales.

Considerar la implementación de un programa basado en procesos de aprendizaje reflexivo, complementando las estrategias de desarrollo de competencias tanto conceptuales como procedimentales, es importante que los estudiantes obtengan conocimientos según experiencias vividas, con un aprendizaje activo de autogestión y valores, considerando el desarrollo de actitudes profesionales.

Desarrollar la identidad vocacional a través de talleres orientados a reforzar los valores, actitudes, comportamiento ético, responsabilidad y orientación a logros; lo que permitirá no solo un desarrollo profesional sino también personal, requerido por las empresas del sector, refiriéndose a las habilidades blandas, el estudio de comportamientos propios de la carrera.

Fortalecer la responsabilidad social como dimensión actitudinal de los estudiantes, definiendo y estableciendo actividades de extensión universitaria; evitando el asistencialismo o simple ejecución de actividades, sino logrando la concientización en los estudiantes sobre las necesidades que presenta su entorno y comunidad, remarcando que la profesión para la que se preparan tiene gran impacto a nivel socio ambiental, rescatando así la práctica del voluntariado.

## Referencias

- Aiken, L. R. (2003). Test psicológicos y evaluación (Undécima ed.). México: Pearson Educación.
- Alles, M. A. (2006). Selección por competencias. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de recursos humanos. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica SA.
- Allport, G. (1985) Attitudes, en Murchison (ed.), Handbook of social psychology, Worcester, Clark University Press.
- Álvarez de Morales, C. (2017). Teaching Accessible Translation in Tourism and its Application in Postgraduated Studies. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 11(2), 223-236. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.533>
- Ambrose, S. et al., (2010) How learning works. Seven research-based principles for smart teaching. San Francisco.
- Amorós E. (2009). Comportamiento del consumidor una visión Del Norte Del Perú (VOL. II) ISBN-13: 978-84-691-6190-6
- Avello, R. et al., (2014) Cuban experience in the formation of the Latin American professors including the technologies for education. Educación Médica Superior 28, N° 3.
- Baena (2014) Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. México. Grupo Editorial Patria.

- Ball, M. (2009). Learning, Labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41 (1), 39-52.
- Barriga, Á. (2006), El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles educativos*. Vol. XXVIII, núm. 111
- Becker, G. (1975) *Human Capital*. Chicago: Chicago University Press.
- Biggs, B. (2001). *Teaching for Quality Learning at University*. 3<sup>a</sup> edition. Buckingham: Open University Press
- Black, K. (2010) "Business Statistics: Toma de decisiones contemporánea" 6<sup>a</sup> edición, John Wiley & Sons
- Buhalis, D. & S. Darcy, S. (Eds.) (2011). *Accessible tourism: concepts and issues*. Bristol: Channel View Publications.
- Cano, G. (2008). La Evaluación por competencias en la educación superior. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 12, Núm. 3. Universidad de Granada, España
- Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL1.pdf>
- Cannon, R. & Newble, D. (2000). *A handbook for teachers in universities and colleges*, (4<sup>ta</sup>ed.). London: Kogan Page
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF, México. Editorial McGraw -Hill/Interamericana editores.
- Coronado G. (2016) *Perfil profesional basado en competencias del egresado de la carrera de turismo que requieren las agencias de viajes de la provincia de Ica*, 2016. Tesis de pregrado. Universidad Alas Peruanas.

- Darcy, S., Cameron, B. & Pegg, S. (2010). Accessible tourism and sustainability: a discussion and case study. *Journal of Sustainable Tourism*, 18(4), 515-537.  
doi: <http://dx.doi.org/10.1080/09669581003690668>
- Dhiman M. (2012) Employers' perceptions about tourism management employability skills, *Anatolia*, 23:3, 359-372.
- Fidias G. (2012) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Fugate, Mel & Kinicki, Angelo & Ashforth, Blake. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65. 14-38.
- Gargallo. B. (2007) Actitudes ante el aprendizaje y rendimiento académico en los estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*. Universidad de Valencia. España.
- González, J. & Wageneer, R. (2003) Tuning Educational Structures in Europe. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Graham, A. (2008). *Psicología social*. España: Panamericana. (5ta ed.). (E. M. Panamericana, Trad.)
- Gutiérrez, T. (2010). *Competencias gerenciales: Habilidades, conocimientos, aptitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Hans-Geir van, L. (2014). "Principales tendencias en la educación superior para 2014". Disponible en: [revista.univercyt.com](http://revista.univercyt.com). Presidente de la Asociación de Educación Superior Internacional.



- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Hernández, R., Fernández, C., Batista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Herrera L., & Espinoza, L. (2016). Brecha Entre La Actividad Turístico hotelera, y los procesos de formación universitaria en Guayaquil, Ecuador (Situation Processes Qualifications in Hospitality and Tourism Activity, Guayaquil, Ecuador).
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón
- Iberico, M. (2017). University professional training tourism in La Libertad region - Peru and its relationship to the training needs of the sector tourism. Universidad de San Martín de Porres. *Revista USMP - Turismo y Patrimonio*
- Jiménez, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 50, 1-25. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Jones E. y Harold B. (1980) *Fundamentos de Psicología Social*. México. Limusa S.A.
- Knight, P. & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8(4): 261–76.
- Llanos (2008). Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y

Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.  
Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

López, F. (2008). "Tendencias de la educación superior en el Mundo y en América Latina y el Caribe". Disponible en: Redalyc <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-407720080002000003>.

Macías M. (2003) Perfil actitudinal, desempeño escolar y profesional en la escuela y preparatoria técnica médica de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.

McClelland, C. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.

Mcintosh, S. y Steedaman, H. (2002) *The Changing Demand For Skills in European Journal of Education*. Vol 37 N°3. Oxford UK Blackwell Publishers.

Manjón, J. & López, M. (2008). El grado en turismo: un análisis de las competencias profesionales. Murcia: Universidad de Murcia.

Mejía, R. (2003). Documento: El Currículo como selección cultural CINEP. Colombia.

Monzó, R. (2011) Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la Escuela de Administración de instituciones, de la Universidad Panamericana en México. Universitat Internacional de Catalunya. Barcelona-España

Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2017), Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades en México, México.

- Pelegrín, N., Naranjo, L., & Manes, S. (2004). Metodología para la formación de competencias directivas en las escuelas de hotelería y turismo. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibudlimasp/reader.action?docID=3190259&ppg=11>
- Perrenoud P, (2007) Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica. México.
- Rué, J. (2002). "Qué enseñar y por qué. Elaboración y desarrollo de proyectos de formación". Barcelona, España: Paidós.
- Sanz de Acedo, M. (2010), Competencias cognitivas en Educación Superior. Madrid. España. Narcea SA.
- Tejada, J., & Ruiz, C. (2015). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. Educación XX1, 19(1). Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12175/13628>
- Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias. Colombia: ECOE Ediciones. Reimpresión.
- Wong, E. (2014). Sistema de evaluación y el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación. Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú.

**ANEXO**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Logro de competencias	Conjunto de concepciones, capacidades y atributos que se aprenden y permiten a las personas llevar a cabo una acción determinada con éxito y constituido, y puede llevar a variar y fortalecerse gracias al aprendizaje adquirido. OCDE (2017)	Puntuación satisfactoria en las competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales, los mismo que se evaluarán a través del Cuestionario sobre el logro de competencias.	Competencias conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilidad para el aprendizaje significativo.</li> <li>• Noción de fundamentos de la administración.</li> <li>• Operaciones de gestión administrativa.</li> <li>• Condiciones de calidad, seguridad y protección del medioambiente.</li> <li>• Identifica aspectos teóricos sobre marketing, producción, economía.</li> </ul>	Ordinal
			Competencias procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y manejo de los principios del turismo</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes estratégicos y operativos.</li> <li>• Propone indicadores de gestión.</li> <li>• Diseña y evalúa factibilidad de proyectos.</li> <li>• Integra principios medioambientales.</li> </ul>	
			Competencias actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Aprendizaje activo</li> <li>• Orientación al servicio</li> <li>• Valores ambientales</li> <li>• Autogestión</li> </ul>	
Perfil actitudinal profesional	Es la representación, de las propiedades, destrezas, valores, características y actitudes necesarias, que	Resultado del Cuestionario de Perfil de Ingreso. Se toman en cuenta según la escuela profesional, el estudiante aprueba o	Identidad vocacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento ético.</li> <li>• Valores y actitudes.</li> <li>• Responsabilidad y orientación a logros.</li> <li>• Comunicación asertiva.</li> <li>• Innovación</li> </ul>	Ordinal

	<p>se le atribuye a un profesional para que, puede tomar la responsabilidad de desempeñarse profesionalmente en una organización o institución, conforme a las condiciones del entorno donde se interrelacionará. Díaz y Luque (2006)</p>	<p>desaprueba la evaluación.</p>	<p>Responsabilidad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva cultural.</li> <li>• Conciencia y responsabilidad respecto del rol académico profesional en la sociedad.</li> <li>• Voluntariado</li> <li>• Interés por la producción de conocimiento, valores y actitudes</li> <li>• Valoración de servicio.</li> </ul>	
--	---	----------------------------------	-------------------------------	---	--

## ANEXO CUESTIONARIO LOGRO DE COMPETENCIAS

### ***Ficha técnica:***

*Cuestionario para estudiantes sobre logro de competencias.*

Autor: Huerta, M.

Año: 2019

Adaptación: Astrid Gutierrez Dioses (2021)

Ámbito de aplicación: Estudiantes del nivel superior universitario

Forma de aplicación: Online

Duración: 10 a 15 minutos

Nº de ítems: 15

Objetivo: Conocer el nivel de logro de las competencias en estudiantes de Administración Hotelera y Turismo

Descripción: El cuestionario está compuesto por tres dimensiones:

- 1) competencias conceptuales, con 5 ítems,
- 2) competencias procedimentales, con 5 ítems y
- 3) competencias actitudinales con 5 ítems.

Se califica a través de la escala tipo Likert que considera cinco categorías (nunca=1; casi nunca=2; a veces=3; casi siempre=4 y siempre=5).

## CUESTIONARIO LOGRO DE COMPETENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO

En el presente Cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre el logro de competencias; cada una va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un aspa (X), identificando la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

<b>Dimensión cognitiva</b>		1	2	3	4	5
1	Relaciona los nuevos conocimientos y los saberes previos para favorecer el avance de la investigación.					
2	Entiende los fundamentos de la administración (planeamiento estratégico e innovación) en el sector turismo.					
3	Reconoce el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) como fundamento de la gestión empresarial.					
4	Determina el proceso de planeación de proyectos culturales sobre la base del patrimonio cultural y natural, proyectos ecoturísticos.					
5	Identifica aspectos teóricos que favorecen la gestión como marketing, proceso productivo, evaluación económica y financiera.					
<b>Dimensión procedimental</b>		Total DC				
6	Emplea la planificación estratégica en los emprendimientos y la gestión de proyectos turísticos.					
7	Aplica estrategias en el proceso administrativo generando valor en empresas del sector turismo.					
8	Utiliza herramientas de gestión bajo estándares de calidad y procesos de mejora continua.					
9	Detecta innovadoramente oportunidades locales y globales para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos y servicios con calidad.					
10	Diseña proyectos de ecoturismo sobre la base de la preservación del patrimonio cultural y natural.					
<b>Dimensión actitudinal</b>		Total DP				
11	Selecciona las estrategias que utiliza al resolver problemas, evaluando su pertinencia.					
12	Demuestra espíritu empresarial a través del poder de motivación de la conciencia turística.					
13	Demuestra actitud de servicio en cuanto al desarrollo de sus actividades.					
14	Actúa con respeto, teniendo en cuenta los valores sociales y el respeto a la naturaleza.					
15	Se retroalimenta constructivamente.					
		Total DA				



## ANEXO CUESTIONARIO DE PERFIL ACTITUDINAL

### ***Ficha técnica:***

*Cuestionario de Perfil Actitudinal para estudiantes de Administración Hotelera y Turismo*

Autor: Gutierrez

Año: 2021

Ámbito de aplicación: Estudiantes universitarios de la carrera de Administración Hotelera y Turismo

Forma de aplicación: Online

Duración: 10 minutos

Nº de ítems: 10

Objetivo: Conocer el nivel de adquisición del perfil actitudinal de los estudiantes

Descripción: El cuestionario está compuesto por dos dimensiones:

- 1) Identidad vocacional, con 5 ítems,
- 2) Responsabilidad Social, con 5 ítems y

Su calificación sigue la estructura de la escala tipo Likert de tres categorías (nunca=1; a veces=2 y siempre=3).

**CUESTIONARIO DE PERFIL ACTITUDINAL PROFESIONAL ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO**

DATOS GENERALES							
Apellidos y Nombres:							
Semestre:		Modalidad:	Presencial	Semipresencial	Fecha:		

**Instrucciones:** Estimado estudiante, lee atentamente cada ítem y elige la respuesta que mejor describe cómo te sientes, piensas o actúas generalmente. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas. Sólo responde de manera honesta y sincera de acuerdo a cómo eres.

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
01	Como futuro administrador ¿Buscas ser un profesional que cumpla su función con criterio y compromiso ético?			
02	El administrador es responsable de velar los recursos financieros de una organización a fin de evitar fraudes y pérdidas ¿Te resulta fácil tomar decisiones y emprender acciones para realizar tus actividades?			
03	Un administrador mejora las operaciones contables y administrativas de una organización ¿Te consideras una persona responsable y/o cuidadosa en las diversas tareas que llevas a cabo?			
04	Un administrador debe reunirse con sus jefes para discutir las necesidades de presupuesto ¿Te es fácil comunicar tus ideas, opiniones y expresar alguna crítica o sugerencia?			
05	El administrador debe ser partícipe de la mejora continua de los procesos dentro de una organización. ¿Consideras importante identificar aspectos que requieran una mejora, tanto en tu ámbito académico como profesional?			
06	Como administrador en el sector turismo es importante la comunicación y relaciones internacionales ¿Te resulta sencillo el aprendizaje de culturas extranjeras?			
07	¿Consideras que con el ejercicio de tu profesión podrás contribuir a que exista una transformación social que mejore las condiciones de vida del país?			
08	¿Participas de la cultura del cambio social, es decir, consideras que las cosas pueden ser de distinta manera, porque está en tus manos cambiarlas y buscas replicarlo en los demás?			
09	¿Consideras que la formación que brinda Universidad podría contribuir en la práctica a que aumente tu grado de Responsabilidad Social?			
10	¿Consideras que el ejercicio de tu profesión permite desarrollar una vocación de servicio y orientado al bien común?			

Puntaje obtenido	
Situación final	

**¡Muchas Gracias por su colaboración!**

## ANEXO VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIOS

Los instrumentos se validaron a través de la validación por juicio de expertos.

A este referente, se sometió al juicio de expertos quienes revisaron y evaluaron si el ítem o pregunta recoge información relacionada al indicador, dimensión y variable de estudio (ver tabla 1 y 2)

Los expertos son magísteres con experiencia dentro de la enseñanza superior universitaria y afines a la población de estudio:

Mg. Abdón Álvarez Gutiérrez

Mg. María del Carmen Rosillo de Purizaca

Mg. Manuel Erick Sánchez Cum

### Validación del instrumento Perfil Actitudinal Profesional

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

*Fuente: Matriz de evaluación*

### Validación del instrumento Logro de Competencias

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

*Fuente: Matriz de evaluación*

**Confiabilidad de los instrumentos Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias.**

	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Variables		
Perfil Actitudinal Profesional	10	0.800
Logro de competencias	15	0.945

*Fuente: Instrumentos aplicados*



interpersonal, así como de organización y gestión personal.	proyectos	y/o desarrollar nuevos productos y servicios con calidad.														
	• Integra principios medioambientales	Diseña proyectos de ecoturismo sobre la base de la preservación del patrimonio cultural y natural.						X		X		X		X		
<b>Competencias actitudinales</b>  Saber ser con base en las actitudes y valores; sentido ético, compromiso con el rol del ejercicio de su profesión o actividad.	• Resolución de conflictos	Selecciona las estrategias que utiliza al resolver problemas, evaluando su pertinencia.						X		X		X		X		
	• Aprendizaje activo	Demuestra espíritu empresarial a través del poder de motivación de la conciencia turística.						X		X		X		X		
	• Orientación al servicio	Demuestra actitud de servicio en cuanto al desarrollo de sus actividades.						X		X		X		X		
	• Valores ambientales	Actúa con respeto, teniendo en cuenta los valores sociales y el respeto a la naturaleza.						X		X		X		X		
	• Autogestión	Se retroalimenta constructivamente.						X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO LOGRO DE COMPETENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el logro de competencias en los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo

DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Álvarez Gutierrez Abdón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

<b>INADECUADO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>ADECUADO</b>
-------------------	----------------	-----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN





organización gestión personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra principios medioambientales</li> </ul>	Diseña proyectos de ecoturismo sobre la base de la preservación del patrimonio cultural y natural.						X		X		X		X		
<b>Competencias actitudinales</b>  Saber ser con base en las actitudes y valores; sentido ético, compromiso con el rol del ejercicio de su profesión o actividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>	Selecciona las estrategias que utiliza al resolver problemas, evaluando su pertinencia.						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje activo</li> </ul>	Demuestra espíritu empresarial a través del poder de motivación de la conciencia turística.						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al servicio</li> </ul>	Demuestra actitud de servicio en cuanto al desarrollo de sus actividades.						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores ambientales</li> </ul>	Actúa con respeto, teniendo en cuenta los valores sociales y el respeto a la naturaleza.						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autogestión</li> </ul>	Se retroalimenta constructivamente.						X		X		X		X		

  
 Mg. María Del C. Rosillo de Purizaca  
 CLAD 03970

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO LOGRO DE COMPETENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el logro de competencias en los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo

DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rosillo de Purizaca María del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración

VALORACIÓN:

<b>INADECUADO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>ADECUADO</b>
-------------------	----------------	-----------------

  
Mg. María Del C. Rosillo de Purizaca  
CLAD 03970

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias en estudiantes de la Escuela Profesional de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Logro de Competencias Grupo de conocimientos, atributos y capacidades que pueden aprenderse y que posibilitan a los individuos realizar una actividad o tarea de forma exitosa y consistente, y pueden construirse y extenderse a través del aprendizaje".	Competencias conceptuales Adquisición sistemática de conocimientos, clasificaciones. Constructos, otros, relacionados con materias generales o específicas de la profesión.	• Facilidad para el aprendizaje significativo	Relaciona los nuevos conocimientos y los saberes previos para favorecer el avance de la investigación.						X		X		X		X		
		• Evidencia noción de fundamentos de la administración	Entiende los fundamentos de la administración (planeamiento estratégico e innovación) en el sector turismo.						X		X		X		X		
		• Realiza operaciones de gestión administrativa	Reconoce el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) como fundamento de la gestión empresarial.						X		X		X		X		
		• Atiende las condiciones de calidad, seguridad y protección del medio ambiente.	Determina el proceso de planeación de proyectos culturales sobre la base del patrimonio cultural y natural, proyectos ecoturísticos.						X		X		X		X		
		• Identifica aspectos teóricos sobre marketing, producción, economía.	Identifica aspectos teóricos que favorecen la gestión como marketing, proceso productivo, evaluación económica y financiera.						X		X		X		X		
	Competencias procedimentales Entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados y relacionados con materias del área profesional a nivel intelectual, comunicativo, interpersonal, así	• Conocimiento y manejo de los principios del turismo	Emplea la planificación estratégica en los emprendimientos y la gestión de proyectos turísticos.						X		X		X		X		
		• Formula planes estratégicos y operativos	Aplica estrategias en el proceso administrativo generando valor en empresas del sector turismo.						X		X		X		X		
		• Analiza indicadores de gestión	Utiliza herramientas de gestión bajo estándares de calidad y procesos de mejora continua.						X			X	X		X		El indicador pertenece a la competencia conceptual.
		• Diseña y evalúa factibilidad de proyectos	Detecta innovadoramente oportunidades locales y globales para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos y						X		X		X		X		

como organización de gestión personal.		servicios con calidad.															
	• Integra principios medioambientales	Diseña proyectos de ecoturismo sobre la base de la preservación del patrimonio cultural y natural.						X		X		X		X			
<b>Competencias actitudinales</b>  Saber ser con base en las actitudes y valores; sentido ético, compromiso con el rol del ejercicio de su profesión o actividad.	• Resolución de conflictos	Selecciona las estrategias que utiliza al resolver problemas, evaluando su pertinencia.						X		XX		X		X			
	• Aprendizaje activo	Demuestra espíritu empresarial a través del poder de motivación de la conciencia turística.						X		X		X		X			
	• Orientación al servicio	Demuestra actitud de servicio en cuanto al desarrollo de sus actividades.						X		X		X		X			
	• Valores ambientales	Actúa con respeto, teniendo en cuenta los valores sociales y el respeto a la naturaleza.						X		X		X		X			
	• Autogestión	Se retroalimenta constructivamente.						X		X		X		X			


---

Mg. Psi. Manuel Erick Sánchez Cúm  
Psicólogo  
C.Psi.P. N° 22697  


---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO LOGRO DE COMPETENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el logro de competencias en los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo

DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Cum Manuel Erick

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
Mg. Psi. Manuel Erick Sánchez Cúm  
Psicólogo  
C.Psi.P N° 22697

**ANEXO MATRIZ DE VALIDACIÓN CUESTIONARIO PERFIL ACTITUDINAL PROFESIONAL**

**TÍTULO DE LA TESIS: Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias en estudiantes de la Escuela Profesional de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Perfil Actitudinal Profesional</b> Es la descripción, de los atributos y características, destrezas, actitudes y valores necesarios, que se dotan a una persona para que, puede asumir el compromiso de desempeñarse profesionalmente en una actividad.	<b>Identidad Vocacional</b>	• Comportamiento ético	Como futuro administrador ¿Buscas ser un profesional que cumpla su función con criterio y compromiso ético?				X		X		X		X		
		• Valores y actitudes	El administrador es responsable de velar por los recursos financieros de una organización a fin de evitar fraudes y pérdidas ¿Te resulta fácil tomar decisiones y emprender acciones para realizar tus actividades?				X		X		X		X		Énfasis en valores (indicador)
		• Responsabilidad y orientación a logros.	Un administrador mejora las operaciones contables y administrativas de una organización ¿Te consideras una persona responsable y/o cuidadosa en las diversas tareas que llevas a cabo?				X		X		X		X		
		• Comunicación asertiva	Un administrador debe reunirse con sus jefes para discutir las necesidades de presupuesto ¿Te es fácil comunicar tus ideas, opiniones y expresar alguna crítica o sugerencia?				X		X		X		X		
		• Innovación	El administrador debe ser participe de la mejora continua de los procesos dentro de una organización. ¿Consideras importante identificar aspectos que requieran una mejora, tanto en tu ámbito académico como profesional?				X		X		X		X		
	<b>Responsabilidad</b>	• Perspectiva cultural	Como administrador en el sector turismo es importante la				X		X		X		X		

<b>Social</b> La Responsabilidad Social es un nuevo modo de gestión de las organizaciones que se basa en estándares éticos, acatando normas éticas universales de gestión para un desarrollo más humano y sostenible.		comunicación y relaciones internacionales ¿Te resulta sencillo el aprendizaje de culturas extranjeras?											
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciencia y responsabilidad respecto del rol académico profesional en la sociedad.</li> </ul>	¿Consideras que con el ejercicio de tu profesión podrás contribuir a que exista una transformación social que mejore las condiciones de vida del país?				X		X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntariado</li> </ul>	¿Participas de la cultura del cambio social, es decir, consideras que las cosas pueden ser de distinta manera, porque está en tus manos cambiarlas y buscas replicarlo en los demás?				X		X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la producción de conocimiento, valores y actitudes.</li> </ul>	¿Consideras que la formación que brinda Universidad podría contribuir en la práctica a que aumente tu grado de Responsabilidad Social?				X		X		X		X	Hacer énfasis en valores.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación de servicio</li> </ul>	¿Consideras que el ejercicio de tu profesión permite desarrollar una vocación de servicio y orientado al bien común?				X		X		X		X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIBOTE  
 CENTRO UCADECH CATOLICA - SUJANA  
 Mg. Abdón Álvarez Gutiérrez  
 COORDINADOR - DIVISION DE BIENESTAR  
 CIP 68801

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PERFIL ACTITUDINAL PROFESIONAL ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el perfil actitudinal de los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo

DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Álvarez Gutiérrez Abdón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
CENTRO VARELA CATOLICA - TUSLAMA  
Mg. Abdón Álvarez Gutiérrez  
COORDINADOR - DIVISION DE BIENESTAR  
CIP 68801

FIRMA DEL EVALUADOR



### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias en estudiantes de la Escuela Profesional de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
<b>Perfil Actitudinal Profesional</b> Es la descripción, de los atributos y características, destrezas, actitudes y valores necesarios, que se dotan a una persona para que, puede asumir el compromiso de desempeñarse profesionalmente en una actividad.	<b>Identidad Vocacional</b>  Proceso que incluye la dimensión temporal: supone las sucesivas conductas de elección que van marcando una orientación hacia determinado campo de la realidad.	• Comportamiento ético	Como futuro administrador ¿Buscas ser un profesional que cumpla su función con criterio y compromiso ético?				x		x		x					
		• Valores y actitudes	El administrador es responsable de velar los recursos financieros de una organización a fin de evitar fraudes y pérdidas ¿Te resulta fácil tomar decisiones y emprender acciones para realizar tus actividades?				x		x		x		x			Relacionada con el comportamiento ético.
		• Responsabilidad y orientación a logros.	Un administrador mejora las operaciones contables y administrativas de una organización ¿Te consideras una persona responsable y/o cuidadosa en las diversas tareas que llevas a cabo?				x		x		x		x			
		• Comunicación asertiva	Un administrador debe reunirse con sus jefes para discutir las necesidades de presupuesto ¿Te es fácil comunicar tus ideas, opiniones y expresar alguna crítica o sugerencia?				x		x		x		x			
		• Innovación	El administrador debe ser partícipe de la mejora continua de los procesos dentro de una organización. ¿Consideras importante identificar aspectos que requieran una mejora, tanto en tu ámbito académico como profesional?				x		x		x		x			
	<b>Responsabilidad Social</b> La	• Perspectiva cultural	Como administrador en el sector turismo es importante la comunicación y relaciones internacionales ¿Te resulta sencillo el aprendizaje de culturas extranjeras?				x		x		x		x			

Responsabilidad Social es un nuevo modo de gestión de las organizaciones que se basa en estándares éticos, acatando normas éticas universales de gestión para un Desarrollo más humano y sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciencia y responsabilidad respecto del rol académico profesional en la sociedad.</li> </ul>	¿Consideras que con el ejercicio de tu profesión podrás contribuir a que exista una transformación social que mejore las condiciones de vida del país?				x		x		x		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntariado</li> </ul>	¿Participas de la cultura del cambio social, es decir, consideras que las cosas pueden ser de distinta manera, porque está en tus manos cambiarlas y buscas replicarlo en los demás?				x		x		x		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la producción de conocimiento, valores y actitudes.</li> </ul>	¿Consideras que la formación que brinda Universidad podría contribuir en la práctica a que aumente tu grado de Responsabilidad Social?				x		x		x		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación de servicio</li> </ul>	¿Consideras que el ejercicio de tu profesión permite desarrollar una vocación de servicio y orientado al bien común?				x		x		x		x		



Mg. María Del C. Rosillo de Purizaca  
CLAD 03970

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PERFIL ACTITUDINAL PROFESIONAL ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el perfil actitudinal de los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo

DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rosillo de Purizaca María del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración

VALORACIÓN:

<b>INADECUADO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>ADECUADO</b>
-------------------	----------------	-----------------



Mg. María Del C. Rosillo de Purizaca  
CLAD 03970


FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: Perfil Actitudinal Profesional y Logro de Competencias en estudiantes de la Escuela Profesional de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
<b>Perfil Actitudinal Profesional</b> Es la descripción, de los atributos y características, destrezas, actitudes y valores necesarios, que se dotan a una persona para que, puede asumir el compromiso de desempeñarse profesionalmente en una actividad.	<b>Identidad Vocacional</b>	• Comportamiento ético	Como futuro administrador ¿Buscas ser un profesional que cumpla su función con criterio y compromiso ético?				X		X		X		X			
		• Valores y actitudes	El administrador es responsable de velar los recursos financieros de una organización a fin de evitar fraudes y pérdidas ¿Te resulta fácil tomar decisiones y emprender acciones para realizar tus actividades?				X		X		X		X			
		• Responsabilidad y orientación a logros.	Un administrador mejora las operaciones contables y administrativas de una organización ¿Te consideras una persona responsable y/o cuidadosa en las diversas tareas que llevas a cabo?				X		X		X		X			
		• Comunicación asertiva	Un administrador debe reunirse con sus jefes para discutir las necesidades de presupuesto ¿Te es fácil comunicar tus ideas, opiniones y expresar alguna crítica o sugerencia?				X		X		X		X			
		• Innovación	El administrador debe ser partícipe de la mejora continua de los procesos dentro de una organización. ¿Consideras importante identificar aspectos que requieran una mejora, tanto en tu ámbito académico como profesional?				X		X		X		X			
	<b>Responsabilidad Social</b>	• Perspectiva cultural	Como administrador en el sector turismo es importante la comunicación y relaciones internacionales ¿Te resulta sencillo el aprendizaje de culturas extranjeras?				X		X		X		X			

Responsabilidad Social es un nuevo modo de gestión de las organizaciones que se basa en estándares éticos, acatando normas éticas universales de gestión para un Desarrollo más humano y sostenible.	• Conciencia y responsabilidad respecto del rol académico profesional en la sociedad.	¿Consideras que con el ejercicio de tu profesión podrás contribuir a que exista una transformación social que mejore las condiciones de vida del país?				X		X		X		X		
	• Voluntariado	¿Participas de la cultura del cambio social, es decir, consideras que las cosas pueden ser de distinta manera, porque está en tus manos cambiarlas y buscas replicarlo en los demás?				X		X		X		X		
	• Interés por la producción de conocimiento, valores y actitudes.	¿Consideras que la formación que brinda Universidad podría contribuir en la práctica a que aumente tu grado de Responsabilidad Social?				X		X		X		X		
	• Vocación de servicio	¿Consideras que el ejercicio de tu profesión permite desarrollar una vocación de servicio y orientado al bien común?				X		X		X		X		

  
 Mg. Psi. Manuel Erick Sánchez Cúm  
 Psicólogo  
 C. Psi. P. N° 22697  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO DE PERFIL ACTITUDINAL PROFESIONAL ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO”

OBJETIVO: Determinar el perfil actitudinal de los estudiantes de Administración en Hotelería y Turismo


DIRIGIDO A: Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en Hotelería y Turismo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Sánchez Cum Manuel Erick

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

  
Mg. Psi. Manuel Erick Sánchez Cúm  
Psicólogo  
C.Psi. P. N° 22697  
FIRMA DEL EVALUADOR

# ANEXO AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
FRONTERA

Vicepresidencia Académica  
Facultad de Administración Hotelera y de Turismo

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sullana, 10 de junio de 2021

## CARTA Nº 141-2021-UNF-VPAC/FAHT

Señorita:

**Lic. ASTRID CAROLINA GUTIÉRREZ DIOSES**

Presente.

**ASUNTO : REALIZACIÓN DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN.**

**REF : OFICIO Nº 024-2021-UNF-VCPA/FAHT/ DE-AHT/IVMN**

Por el presente me dirijo a Usted, saludándole cordialmente a la vez en función al documento de la referencia, remito la autorización, respecto Solicitud con Registro Nº 3752-Virtual, para realización de estudio de Tesis denominada: "Perfil Actitudinal Profesional y logro de competencias en estudiantes de la carrera de Administración Hotelera y Turismo de una universidad- Sullana, 2021, como propósito para la obtención del Grado de Magister con mención en Docencia Universitaria.

Así mismo una vez terminado el estudio de la tesis, sírvase remitir los resultados para conocimiento.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Claudia Mabel Palacios Zapata  
Coordinadora (e) Facultad de Administración Hotelera y de Turismo  
Universidad Nacional de Frontera

C.c.  
Archivo