

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS

ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES INDUSTRIALES**

TESIS

**EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMPRESARIALES
DE LOS DOCENTES Y LAS HABILIDADES EMPRESARIALES
EN ALUMNOS DEL IX Y X CICLO DE LA ESCUELA DE
TURISMO Y HOTELERÍA, EN LA UNIVERSIDAD INCA
GARCILASO DE LA VEGA**

**PRESENTADO POR:
LIC. FELIX LEYTON SANCHEZ**

**Para optar el grado de Maestro en Administración del Trabajo y
Relaciones Industriales**

ASESOR DE TESIS: Dra. Martha Jordán Campos

LIMA - PERÚ

2019

Índice

Índice	ii
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
1.1. MARCO HISTÓRICO	1
1.1.1. Competencias empresariales.....	1
1.1.2. Habilidades empresariales	2
1.2. MARCO TEÓRICO	4
1.2.1. Competencias empresariales.....	4
1.2.2. Habilidades empresariales	16
1.3. INVESTIGACIONES.....	28
1.3.1. Investigaciones internacionales	28
1.3.2. Investigaciones Nacionales.....	36
1.4 MARCO CONCEPTUAL	40
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	43
2.1.1. Descripción de la realidad problemática.....	43
2.1.2. Antecedentes teóricos	44
2.1.3. Definición del problema	48

2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	48
2.2.1. Objetivo general y específicos.....	48
2.2.2. Delimitación del estudio	49
2.2.3. Justificación e importancia del estudio	50
2.3. HIPOTESIS Y VARIABLES	51
2.3.1. Supuestos teóricos.....	51
2.3.2. Hipótesis principal y específicas.....	52
2.3.3. Variables e indicadores	52
3.1. POBLACION Y MUESTRA.....	54
3.1.1. Población	54
3.1.2. Muestra	54
3.2, DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO.....	56
3.2.1 Método de investigación.....	56
3.2.2 Tipo de investigación:.....	56
3-2-3 Nivel de investigación:.....	56
3.2.4 Diseño de investigación y esquema de investigación	56
3.3. TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	57
3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS	59
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS	61
4.1.1 Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	61

4.1.2 Análisis y resultado de dimensión cualidades empresariales	61
4.1.3 Análisis y resultados de la dimensión habilidades sociales empresariales	63
4.1.4 Análisis y resultados de la dimensión habilidades de dirección empresa del docente.....	65
4.1.5 Análisis y resultados de la dimensión competencia de identificación de las oportunidades alumnos.	68
4.1.6 Análisis y resultados de la dimensión competencia de traducción ideas a planes acción alumnos.....	71
4.1.7 Análisis y resultados de la dimensión competencia persuasión y negociación, por parte del alumno.	73
4.1.8 Análisis y resultados de la dimensión competencia de implementación de un proyecto emprendedor.	76
4.1.9 Análisis y resultado de variable desarrollo de competencias empresariales...	78
4.1.10 Análisis y resultado de la variable habilidades empresariales de los alumnos.	81
4.1.11 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis general.	83
4.1.12 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 01	85
4.1.12 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 02.	86

4.1.13 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 03.	87
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	87
4.2.1 Contrastación de hipótesis general	88
4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 01	88
4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 02	89
4.2.4 Contrastación de hipótesis específica 03	90
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
5.1. CONCLUSIONES	94
5.2. RECOMENDACIONES.....	96
Bibliografía	97

Índice de gráficos

Gráfico 1 Dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	62
Gráfico 2 Dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	63
Gráfico 3 Dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	66
Gráfico 4 Dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	68
Gráfico 5 Dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	71
Gráfico 6 Dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	73
Gráfico 7 Dimensión competencia implementación proyecto emprendedor: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	76
Gráfico 8 Variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	79

Gráfico 9 Variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo,
de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo
2017-2..... 81

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones, indicadores y tipo de variable independiente.....	52
Tabla 2 Dimensiones, indicadores y tipo de variable dependiente.....	53
Tabla 3 Distribución Poblacional de Estudiantes del IX y X Ciclo, de Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	55
Tabla 4 Criterios de Confiabilidad.....	58
Tabla 5 Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	61
Tabla 6 Frecuencias dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	62
Tabla 7 Medidas de tendencia central de dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	63
Tabla 8 Frecuencia dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	64
Tabla 9 Medidas de tendencia central dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	65
Tabla 10 Frecuencias dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	67

Tabla 11 Medida de tendencia central dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	67
<i>Tabla 12 Frecuencia dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2</i>	<i>69</i>
Tabla 13 Frecuencias dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	70
Tabla 14 Frecuencias dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	72
Tabla 15 Medidas de tendencia Central dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	73
Tabla 16 Frecuencias dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	74
Tabla 17 Medidas de tendencia central dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	75
Tabla 18 Frecuencias dimensión competencia implementación proyecto emprendedor: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	77

Tabla 19 Medidas de tendencia central dimensión competencia implementación proyecto emprendedor: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	78
Tabla 20 Frecuencias variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	80
Tabla 21 Medidas de tendencia central variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2	80
Tabla 22 Variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	82
Tabla 23 Medidas de tendencia central variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	82
Tabla 24 Parámetros del Coeficiente de Correlación Establecidos por Robert Hernández Sampieri.....	84
Tabla 25 Correlación desarrollo de competencias empresariales versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	84
Tabla 26 Correlación cualidades empresariales versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2.....	85

Tabla 27 Correlación habilidades sociales del empresario versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2..... 86

Tabla 28 Correlación habilidades de dirección de empresario versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2..... 87

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si el desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

El trabajo se desarrolló, en primer lugar delimitando el problema, en este caso es la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, después se realizó la planificación, elaborando las actividades de la investigación como problemas, objetivos e hipótesis, así como la revisión de la documentación necesaria para que sustente la investigación, posteriormente se realizó el análisis e interpretación de los datos y por último pasa a la etapa de redacción de la investigación.

La población total de la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega fue de 209 alumnos, de los cuales 72 alumnos se encontraban en los ciclos IX y X, nuestra investigación fue de 72 alumnos, el tamaño de la muestra seleccionada fue de 28 alumnos, la investigación fue de tipo de descriptiva, el nivel de investigación es aplicativo. Los instrumentos utilizados para recoger los datos fueron los cuestionarios validados por 3 maestros para la confiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach.

Respecto a las conclusiones se demuestra la relación entre el desarrollo de competencias empresariales del docente y la habilidad empresarial. Se demuestra la relación entre la dimensión cualidades empresariales del docente y la habilidad empresarial. Se demuestra que no existe relación entre la dimensión habilidades sociales del empresario del docente y la habilidad empresarial. Por último, se demuestra que existe relación entre las habilidades de dirección del empresario del docente con la habilidad empresarial de los estudiantes.

Palabras clave: Competencias, habilidades, cualidades empresariales y habilidades empresariales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine whether the development of the entrepreneurial skills of the professor is related to the entrepreneurial skills of students, at the School of Tourism and Hotelery, at the Inca Garcilaso de la Vega University.

The work was developed, firstly defining the problem, in this case it is the Tourism and Hotelery School, in the Inca Garcilaso de la Vega University, after the planning was carried out, elaborating the research activities as problems, objectives and hypothesis , as well as the review of the necessary documentation to sustain the investigation, later the analysis and interpretation of the data was made and finally it goes to the writing stage of the investigation.

The total population of the Tourism and Hospitality School from Inca Garcilaso de la Vega University was 209 students, of which 72 students were in cycles IX and X our research was 72 students, the size of the sample selected was 28 students, the research was descriptive, the level of research is applicative. The instruments used to collect the data were the questionnaires and validated by 3 teachers for reliability, the Cronbach's Alpha was used for the statistical test.

Regarding the conclusions, the relationship between the development of entrepreneurial skills of the teacher and business skills is demonstrated. The relationship between the dimension of the entrepreneurial qualities of the teacher and the entrepreneurial ability is demonstrated. It is shown that there is no relationship between the social skills dimension of the teacher entrepreneur and the entrepreneurial ability. Finally, it is shown that there is a relationship between the management skills of the teacher entrepreneur and the entrepreneurial skills of the students.

Keywords: Skills, skills, entrepreneurial skills and business skills

INTRODUCCIÓN

En el año 2014, el Estado Peruano promulgó la nueva Ley Universitaria (El Peruano, 2014), con la finalidad de elevar el nivel de calidad de las distintas universidades nacionales. Las universidades están sujetas al proceso que consta de dos etapas bien marcadas, la primera etapa de licenciamiento que significa que cumple las condiciones mínimas básicas para desarrollarse como universidad y la segunda etapa de acreditación, que significa que además de cumplir las condiciones mínimas básicas, cumple los estándares internacionales.

Bajo este contexto se desarrolla la presente investigación, buscando anticiparse a la acreditación universitaria dando una forma de estándares de calidad en la que se desarrollará las habilidades empresariales en los estudiantes, por ese motivo la presente investigación tiene como objetivo general: determinar si el desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona con la habilidad empresarial de los alumnos en la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Para alcanzar esto se generaron tres hipótesis específicas que buscan relacionar las cualidades empresariales del docente, las habilidades sociales del empresario del docente y las habilidades de dirección del empresario del docente con la variable habilidad empresarial del alumno, teniendo como finalidad formar jóvenes empresarios profesionales.

El presente trabajo está organizado de la siguiente forma;

En el capítulo I se desarrolla el marco histórico de las competencias empresariales y habilidades empresariales, continuando con el marco teórico, donde se establece las teorías que respaldan nuestras dos variables que son competencia empresarial y habilidades empresariales, posteriormente se investigan y tesis anteriores con respectos a esta variable,

ya sea investigaciones nacionales e internacionales y por último el marco conceptual, donde se define los términos básicos de esta investigación.

En el capítulo II, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, los antecedentes teóricos en los cuales se respalda la presente investigación y se definiendo el problema, después plantea los objetivos e hipótesis de esta investigación.

En el capítulo III se explica la metodología que se ha utilizado, se define el método, el tipo, el nivel y el diseño de la investigación. Además, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de datos.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación, comenzamos realizando la validación de datos con el Alfa de Cronbach, después se realiza el análisis descriptivo y el análisis de las medidas de tendencia centras de cada una de las dimensiones y las variables. Posteriormente, se realiza el análisis inferencial a través de la correlación y el nivel de significación. Después se realiza la contrastación estadística de la hipótesis general, así como de las hipótesis específicas, para finalmente pasar a la discusión de los resultados.

En el capítulo V, se desarrolla las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. MARCO HISTÓRICO

1.1.1. Competencias empresariales

Según lo desarrollado por la (UNESCO, 2017) en el siglo XX, al comienzo hubo una alta demanda de la educación superior y, como consecuencia la gran demanda de universidades, generada por el pensamiento de que la educación es un motor que coadyuva al desarrollo de los países, social y culturalmente. A mitad del siglo XX se observó una gran expansión de la educación superior a nivel mundial, pasando de 13 millones de estudiantes en 1960 a 82 millones de estudiantes en 1995, incrementándose en 6 veces la población estudiantil.

El crecimiento de la educación superior originó una gran disponibilidad entre las distintas universidades, con respecto a la educación, investigación y recursos que disponen, es en ese momento donde surgió la necesidad de profundizar la competencia profesional.

En los inicios de 1960 a esta competencia se le denominaba capacidades, y están denominación estuvo vigente durante la década de los 60 y 70 y se definían como “El conocimiento, destrezas y aptitudes definidas vinculadas a una profesión donde prima la noción de la tarea segmentada, según (Espinel G. y Armando Z., 2008).

En la década de los 80, estas capacidades evolucionaron y se denominaron cualificaciones, que significa “Conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una amplia gama de actividades dentro de la organización socio-laboral.”, según (Espinel G. y Armando Z., 2008).

Según (Espinel G. y Armando Z., 2008) en la década de los 90 volvieron a evolucionar estos conceptos y se transformaron en competencias, que significan “Conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resolver problemas de forma autónoma y creativa y con la capacidad para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo”.

Según (Gonzales P., 2017), en 1997 la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) el proyecto “DeSeCo”, con la finalidad de determinar las definiciones conceptuales de las competencias, que ayudará a estandarizar las competencias en los diversos enfoques culturales.

Según (UNESCO, 2017), en su declaración mundial sobre educación superior en el siglo XXI, manifiesta que las nuevas generaciones deben estar preparadas, para las necesidades que requieren nuevas competencias que demanda el siglo XXI, según (Espinel G. y Armando Z., 2008).

En el año 2001 nació el proyecto Tuning Europa, en donde se reunieron 175 Universidades, para crear el Espacio Europeo en Educación Superior que busca determinar los puntos de referencia con la finalidad de elevar la calidad universitaria, y uno de estos fue referente a las competencias profesionales, según (Bravo S., 2006).

1.1.2. Habilidades empresariales

Según (Guevara P, 2017), el proceso de emprender se inicia en la antigüedad, el término emprender viene del latín “in” y “prender”, en base a estas palabras los franceses crearon la palabra “entrepreneur”, después los ingleses “entrepreneurship”, que describe el comportamiento y habilidades que tienen las personas para generar un proyecto de éxito.

En 1952 Hoselista, definió el emprendedurismo, como un estado de incertidumbre, que se generara al elaborar un producto o servicio, con recursos y otros, mediante la innovación y un suministro de capital.

La palabra emprendedor fue introducida por el francés Richard Cantillon (1680-1734) en el siglo XVIII, y la definió como “agente que compra medios de producción a precios determinados con el fin de combinarlos”, en la misma época el economista francés J.B. Say agrega la idea de que el emprendedor debía ser un líder y que se junta con otras personas, para formar un organismo común de producción.

En el siglo XIX, los economistas británicos tales como Adam Smith (1723-1790), David Ricardo, and John Stuart Mill (1808-1873), agregaron los conceptos anteriores donde además el emprendedor debería hacer gestión empresarial, Mill por su parte agregó que el emprendedor requiere habilidades no ordinarias.

El primero que reconoció la necesidad del emprendedurismo fue Alfred Marshall en 1890 y esto lo manifestaba en su tratado de Principios de economía, señalando que son cuatro factores claves para la producción que son: tierra, trabajo, capital y organización.

Marshall (1842-1924) afirmó que el emprendedurismo es una organización que tiene factores de coordinación y supervisión y que unido a otros factores antes mencionados son el motor de la organización.

Knight (1885-1972) manifestó que el emprendedurismo siempre está dispuesto a afrontar el riesgo y una nueva aventura, si él cree que con esa aventura va a lograr obtener ganancia.

Después Ludwig Von Mises (1881-1973) manifestó que cualquier persona que soporte el riesgo de pérdidas se puede llamar un emprendedor, el economista Israel Meir Kirzner

(1930- vive), manifestó que una característica del emprendedor es la innovación este autor define la innovación como al aprendizaje autónomo.

El economista Harvey Leibenstein (1922 – 1994), manifiesta que las personas emprendedoras eran capaces de ver donde falla el mercado y donde existen nuevas necesidades que requiere el mercado, buscando de esta manera satisfacer las necesidades.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Competencias empresariales

Las competencias empresariales son las habilidades que debe tener una persona como por ejemplo habilidades, conocimientos, concepción y valores necesarios para generar empresa. Estos conocimientos son adquiridos en las universidades que buscan formar personas con estas características, capaces de generar riqueza y desarrollo social en su entorno. Estas empresas se generan y se incorporan a la cadena productiva de un país y sociedad según (Saavedra O., 2015).

Tipos de competencia

Existen diversos tipos de clasificaciones de las competencias, entre ellas tenemos la de (Gutiérrez, 2012) que manifiesta que las competencias tienen tres aspectos básicos en el desempeño el trabajador que son:

- **Competencias relacionadas con El SABER:** que significa que la persona debe tener conocimientos técnicos y de gestión.
- **Competencias relacionadas con el saber HACER:** que significa que las personas deben tener habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje.

- **Competencias relacionadas con el SER:** que significa que debe tener aptitudes personales, actividades, comportamientos, personalidad y valores que reflejen estas actitudes empresariales.

Otra forma de clasificarlos estas competencias según (Gutiérrez, 2012):

- **Competencias primarias.** – son las competencias innatas como el rasgo de la personalidad.
- **Competencias secundarias.** - son las competencias de la persona que es el resultado de la interpelación de varias capacidades para hacer negocio y está formado por varias competencias primarias.

Identificación de competencias

Uno de los elementos claves para identificar las competencias empresariales según (Gutiérrez, 2012), se necesita identificar y analizar los siguientes aspectos:

- **Análisis Ocupacional.** Que es el proceso de identificar las competencias y destrezas que deben tener dentro de su entorno de trabajo.
- **Análisis Funcional.** Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias empresariales inherentes a una función productiva.

Desarrollo de competencias

Una de las funciones principales de las universidades es capacitar y preparar a los alumnos, para que tengan las habilidades y destrezas necesarias para desarrollarse dentro de su centro laboral y a su vez sean capaces de adaptarse a los nuevos cambios de la realidad tanto nacional como a nivel mundial, ya que actualmente vivimos en un mundo globalizado y de alta competitividad.

Uno de los elementos claves de las competencias es reducir las brechas entre el saber (conocimiento de algo) y hacer (proceso de saber aplicar dicho conocimiento), una persona será más competente cuando esa brecha entre el saber y el hacer sea más pequeña.

En la actualidad las empresas e instituciones valoran mucho estas competencias empresariales, porque exponen el conocimiento adquirido en las universidades y como lo aplican en la vida real, es por eso la importancia de que las universidades mejoren las competencias de sus alumnos según (Cejas, 2006).

Según (Marchant R., 2005), manifiesta que ser competente es tener la autoridad entre lo que se dice y lo que se hace. Ser competente es la capacidad de una persona, de no solo saber sino saber hacer a través de los recursos disponibles de su entorno, esto debe ser a través de generar sinergias y resolver situaciones problemáticas logrando optimizar sus recursos con eficiencia, eficacia y calidad de sus productos.

Requisitos para formar profesionales competentes. -

Una forma de desarrollar profesionales competentes es la mejora continua de sus docentes, porque es a través de ellos en donde se forman las competencias profesionales en sus alumnos, en las distintas universidades. Y por lo tanto es necesario aplicar la mejora continua en las universidades a través de sus profesores, logrando generar buenas competencias en sus alumnos.

Se debe cambiar el rol de docente de las universidades que es de ser simples docentes transmisores de conocimientos para convertirse en profesores que educan a través del ejemplo. El docente debe ser un facilitador en lugar de ser un transmisor de conocimientos y debe ser un supervisor que guía a los alumnos, para alcanzar las competencias deseadas, según (Eyzaguirre M, 2014) .

Características de un emprendedor. -

Según (Eyzaguirre M, 2014) todo emprendedor debe ser audaz, tenaz, responsable, apasionado con confianza, con iniciativa y voluntad; estas características ayudan a alcanzar sus objetivos como empresario.

El emprendedor debe ser audaz porque debe estar dispuesto a correr riesgos y ser capaz de afrontar situaciones que se le presenten, también debe ser tenaz porque después de cada caída debe levantarse y seguir, de esa manera alcanzar sus objetivos. Además, debe ser firme en su convicción y no detenerse hasta alcanzar sus objetivos.

El emprendedor también debe ser responsable para no culpar a los demás y usarlo como excusa ante su fracaso y debe aprender de ellos. Esto se logrará solo aceptando sus errores, corrigiéndolos y siendo tenaz y apasionado para alcanzar sus objetivos, viéndolos siempre del lado positivo y aprendiendo ellos.

El emprendedor también debe tener confianza y poner el máximo empeño en los objetivos que persigue, otra característica es que debe tener iniciativa, es decir debe ser capaz de generar ideas que contribuyan al desarrollo de la empresa. Otro elemento clave es la voluntad por seguir adelante además de ser organizado en su vida y ser autodisciplinario.

Principales características de un emprendedor. -

Según (Eyzaguirre M, 2014) debe tener:

- **Energía y entusiasmo:** Todo empresario es una persona llena de energía y entusiasmo que irradia a su alrededor y contagia a sus objetivos. Él debe tener la suficiente energía para cumplir las diferentes funciones que desarrolla al realizar la función de empresario, también debe ser entusiasta y firme para realizar dichas funciones con alegría y pasión. Para lograr esto el empresario le debe gustar mucho

lo que hace y es consciente de los riesgos y beneficios con que lleva alcanzar el éxito de este negocio. El empresario para motivarse se repite constantemente a sí mismo los beneficios y/o recompensas que alcanzará si logra dicho objetivo, es como de esa forma se automotiva.

- **Confianza en sí mismo:** Un emprendedor comprende que debe tener confianza en sí mismo para alcanzar sus metas trazadas y además debe ser consciente de sus capacidades y potencialidades los cuales debe aprovechar al máximo y además debe mejorarlo día a día. También es consciente de sus habilidades defectos y limitaciones los cuales trata de corregir y mejorar día a día. El empresario cuando empiece a surgir problemas sigue adelante no se detiene y confía en sí mismo y en sus habilidades y virtudes para sortear los problemas
- **La Perseverancia:** es una característica más de un emprendedor porque él sabe que debe tener la tenacidad y determinación necesaria para alcanzar sus objetivos ante cualquier problema que se le presente en el camino. El emprendedor sabe que siempre se va a presentar dichos problemas en el camino y debe ser capaz de superarlos.
- **Paciencia:** Todo empresario sabe que el éxito no llega de forma inmediata y si quiere alcanzar dicho éxito debe transitar por un largo camino de dificultades que le demandan tener la paciencia suficiente para transitarlo y con entereza alcanzar sus objetivos.
- **Capacidad para adaptarse a los cambios:** Todo emprendedor debe estar atento siempre al mercado que es cambiante ante las nuevas necesidades de los usuarios y

por lo tanto él también debe cambiar y adaptarse rápidamente a estos nuevos cambios.

- **Tolerancia al riesgo:** El empresario debe ser condescendiente al riesgo, pero eso no quita que siempre debe buscar reducir estos y para lograr esto debe planificar, visualizar sus objetivos y metas trazadas, y a través de ellos transitar hacia el camino del éxito. El empresario debe visualizar siempre un plan alternativo ante las complicaciones futuras y de esa manera tendrá mayor seguridad poniendo más énfasis en las metas trazadas.
- **Creatividad e innovación:** Una persona emprendedora es creativa e innovadora sabe que en el mercado actual tan competitivo debe ser innovador y creativo para la satisfacción del cliente, para lograr esto debe tener en cuenta que todos los productos o servicios tienen un ciclo de vida (un tiempo de duración) y con la alta competitividad hace que ese ciclo de vida se acorte cada vez más haciéndose necesario crear e imaginar nuevos productos para satisfacer a los clientes.
- **Visión de negocios:** El empresario tiene la habilidad suficiente para identificar oportunidades de negocio que se le presentan, esto lo obtiene analizando los nuevos gustos, las nuevas modas, estudiando las tendencias, etc. Asimismo, debe proyectarse al futuro y prever los cambios que se aproximan además de estar buscando permanentemente nuevas oportunidades de negocio dándose cuenta que el negocio es atractivo lo estudia, analiza y busca la oportunidad; si es una buena oportunidad no pierde tiempo y rápidamente consigue los recursos necesarios que le permitan aprovechar la misma.

- **Capacidad para rodearse con las personas indicadas:** Un emprendedor sabe identificar a las personas que le puedan hacer llegar a los objetivos trazados con su empresa y de esa manera alcanzar el éxito empresarial. Esta búsqueda de personas adecuadas debe ser las más capacitadas en aspectos técnicos y deben ser capaces de formar un buen equipo de trabajo y de esa manera formar un grupo el cual pueda liderar.
- **Liderazgo:** Como se había mencionado anteriormente el emprendedor debe ser capaz de identificar a personas con habilidades superiores a él, pero debe tener la habilidad y capacidad necesaria para motivar, influir y animar a sus trabajadores con entusiasmo y un carisma motivador que genere en los trabajadores su mejor esfuerzo para la empresa, esa característica básica se llama ser líder.
- **Capacidad de planificación:** Un emprendedor es planificador por excelencia que sabe generar objetivos, estrategias, procedimientos y encontrar los recursos necesarios para alcanzar sus metas. Esta capacidad de planificación se genera gracias a la investigación en donde analiza y planifica todas sus acciones determinando las estrategias y sus recursos para alcanzar sus objetivos deseados.
- **Capacidad de decisión:** Un emprendedor cuenta con la experiencia, capacidad y sentido común necesarios para tomar buenas decisiones. El empresario sabe que en un mundo tan competitivo como el actual debe tomar las decisiones correctas, porque de eso depende la supervivencia de su empresa.
- **Capacitación constante:** El emprendedor sabe que en esta sociedad tan cambiante y ante los nuevos avances científicos, tecnológicos y empresariales se hace necesario que permanentemente este capacitándose con la finalidad de estar a la

vanguardia de los nuevos descubrimientos y tendencias del mercado mundial, ya que de eso depende de la supervivencia de su empresa. Esta capacitación se utiliza como una ventaja competitiva sobre sus competidores.

Modelos de competencias empresariales

Modelo (1): Competencias empresariales (Blanco, 2011)

Las competencias empresariales que se deben tener estas personas son: habilidades, conocimientos empresariales, productividad y recursos laborables según (Blanco, 2011)

- **Las habilidades** son la capacidad de gestión del empresario para combinar los factores de producción como por ejemplo materia prima, maquinaria, mano de obra, procedimientos y organización con la finalidad de alcanzar un objetivo deseado que en este caso es generarse ganancias, asumiendo los riesgos que esta conlleva.
- **Conocimientos empresariales** es la capacidad de utilizar dicho conocimiento en beneficio de la empresa y de esa manera alcanzar sus objetivos empresariales, de esta manera su empresa se convertirá en una empresa competitiva y de fácil adaptabilidad ante los cambios del mercado. Este conocimiento empresarial hace que tenga una ventaja competitiva en este mundo tan globalizado.
- **Productividad** el empresario debe buscar permanentemente la alta productividad de su empresa que consiste en que con los mismos recursos tenga mayores.
- **Recursos laborales** Otro factor que debe dominar el empresario es administrar correctamente los recursos humanos y materiales. Los recursos humanos los obtiene mediante un proceso adecuado de reclutamiento empresarial y los recursos materiales los obtiene con el aporte de los dueños de la empresa y accediendo a préstamos y créditos bancarios.

Modelo (2) competencias empresariales según (Gonzale M. y Gonzales T., 2008)

Las competencias genéricas desde la percepción de docentes y egresados universitarios. - según (Gonzale M. y Gonzales T., 2008)

Las competencias genéricas desde la percepción del docente y egresado son: competencias relativas al aprendizaje, competencias relativas interpersonales, el trabajo en grupo, las competencias alternativas a la autonomía, el desarrollo personal y las competencias relativas a los valores.

Competencias relativas al aprendizaje. - es el grupo de competencias de mayor importancia es decir que se refiere a las competencias del área profesional y donde van a necesitar dichas competencias. Estas competencias relativas al aprendizaje tienen los siguientes indicadores:

1. Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión.
2. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
3. Capacidad de investigación.
4. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
5. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
6. Capacidad de aprendizaje y actualización permanentes
7. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
8. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo en grupo. - estas competencias tienen que ver con la necesidad de comunicarse en forma oral y escrita además de utilizar las tecnologías de información, las capacidades interpersonales, la

capacidad de trabajo en grupo, las habilidades de motivar para alcanzar los objetivos. Los indicadores de esta competencia son:

1. Destrezas en el uso de las TIC y la comunicación.
2. Capacidad de trabajo en equipo.
3. Capacidad de comunicación oral y escrita.
4. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.
5. Capacidades interpersonales.
6. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
7. Destreza para trabajar en contextos internacionales.

Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo empresarial.- Esta competencia busca que el alumno o estudiante sea autodidacta es decir que aprenda por su propia cuenta, y a que actualmente se genera tal cantidad de información, que es imposible que se aprenda todo en las aulas universitarias, por eso debe tener esta competencia de autodidacta.

Los indicadores de esta competencia relativa a la autonomía y el desarrollo empresarial son:

1. Creatividad.
2. Capacidad para tomar decisiones.
3. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
4. Habilidad para trabajar de forma autónoma.
5. Capacidad crítica y autocrítica.
6. Capacidad para formular y gestionar proyectos.

Competencias relativas a los valores. - Esta competencia se refiere a la ética y a su medio sociocultural como elementos importantes de esta competencia tenemos los siguientes indicadores:

1. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
2. Compromiso ético.
3. Compromiso con la calidad.
4. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
5. Compromiso con su medio sociocultural.
6. Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Modelo (3).- competencias empresariales según (Julca M., 2011)

Competencias y emprendimiento empresarial. - Según (Julca M., 2011) se define como la capacidad de responder exitosamente a un problema demanda o tareas complejas, movilizand o personas y recurso de su entorno para resolver y aprovechar estas circunstancias. Otra forma de ver esta competencia profesional es que el empresario se aproveche de situaciones de demanda insatisfecha de tal manera que le favorezca a su empresa según (Araneda, 2017) .

Ante la globalización y alta competitividad que se genera entre las empresas se hace necesario que los estudiantes universitarios sean altamente competitivos en su ámbito laboral y empresarial. En el ámbito laboral para generar recursos económicos y financieros y en el ámbito empresarial para generar su propia empresa y de esa manera generar una mayor oferta de puestos de trabajo según (Julca M., 2011).

Al crear una empresa se hace necesario y vital que el personal sea competitivo profesionalmente y empresarialmente en las áreas de planificación, organización, dirección y control de las distintas actividades de la empresa.

Según (Araneda, 2017), las competencias básicas que debe tener los empresarios son conocimientos, habilidades y actitudes vinculados al proceso de emprender, mostrando los siguientes indicadores:

- Identificar oportunidades

- Actúa con creatividad.
- Reconoce cambios en el contexto.
- Identifica oportunidades no obvias, que aporten valor.

- Traducir Ideas en un plan de acción.

- Evaluar la factibilidad de la solución.
- Generar un plan de acción.
- Buscar recursos para el desarrollo de una idea (solución).

- Persuadir y Negociar.

- Identificar los intereses propios y de los otros.
- Comunicar el proyecto.
- Aplicar estrategias para lograr acuerdos y compromisos.

- Implementar un proyecto.

- Ejecutar acciones propuestas en el plan.
- Monitorear y controlar el avance del proyecto.
- Realizar ajustes.
- Perseverar ante las dificultades

1.2.2. Habilidades empresariales

Las habilidades empresariales son un grupo de acciones identificables y que se llevan a cabo para obtener resultados positivos y óptimos, cabe acotar la diferencia entre habilidad y competencia, en donde la competencia es una parte más pequeña de la habilidad y por lo tanto el concepto de habilidad es mucho más amplio según (Pereda P., 2016).

Teorías de la organización

Las teorías de la organización empresarial se han desarrollado desde que fue planteado por Taylor en su famosa teoría científica y ha seguido evolucionando a través del tiempo, según (Pereda P., 2016).

Las teorías organizativas empresariales evolucionaron de la siguiente manera:

- **Teoría científica.** - Es la que permite medir el esfuerzo individual. Taylor,
- **Teoría funcional o administrativa.** - Es la que propone adicionalmente a medir el esfuerzo individual agregar el concepto de funciones, subfunciones y procedimientos dentro de la empresa y esto fue propuesto por Fayol,
- **Teoría burocrática.** - Es la que agrega además de las teorías anteriores el principio de poner reglas claras y racionales. Además de decisiones impersonales con excelencia técnica a sus empleados y gestores, esta fue propuesta por Weber.
- **Teoría de las relaciones humanas.** - Es donde se toma en cuenta elemento crucial que es el ser humano como parte de la organización, ya que hasta ese momento no formaba parte de la empresa desde el punto de vista administrativo, fue propuesta por Mayo, Likert, Maslow, McGregor y Herzberg.

- **Teoría de los sistemas cooperativos.** - Que manifiesta que la cooperación mutua entre los integrantes de la organización genera una simbiosis que potencia a sus integrantes fue propuesto por Barnard.
- **Teoría de los sistemas.** - Que se agrega el principio que todos los elementos de la empresa deben coordinarse adecuadamente como un sistema (organismo) y subsistemas para lograr un objetivo común. Este principio se formuló por Bertalanffy.
- **Teoría del comportamiento.** - Es la teoría administrativa que permite que los empleados tomen decisiones a sus niveles respectivos para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa, esta teoría fue propuesta por March y Simon.
- **Teoría política.** - Es la teoría administrativa que busca crear la colaboración entre grupos de interés distintos con la finalidad de resolver de manera positiva un conflicto propuesto por Croazier, Pfeffer y Selznick.
- **Teoría del desarrollo organizacional.** - Es la que promueve el cambio planteando en colaboración entre los distintos niveles de organización y fue propuesta por Lewin y McGregor.
- **Teoría de la contingencia.** - Esta teoría se apoya mucho en la dependencia de la tecnología, tamaño y medio ambiente fue propuesta por Woodward, y Child,
- **Teoría de la población ecológica.** - Esta teoría propone que la empresa y sus integrantes deben adaptar su entorno al medio ambiente que los rodea y seguir operando de forma eficiente, fue propuesto por Hannan y Freeman,

- **Teoría institucional.** - Es la que considera e integra a las personas que hacen funcionar a la empresa, fue propuesta por Meyer y Rowan, ; Di Maggio y Powell,
- **Teoría del coste de transacciones.** - Es la que minimiza los costos de transacción. Williamson, 1975 y 1985.
- **Teoría de los recursos y capacidades.** - Es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades, fue propuesto por Barney.
- **Teoría de la agencia.** - Es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización, fue propuesto por Rumelt.
- **Teoría del caos determinista.** - la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad, fue propuesto por Cambell.
- **Teoría de los sistemas alejados del equilibrio.** - Es la que puede adaptarse y auto-organizarse, fue propuesto por Prigogine,
- **Teoría de los sistemas complejos adaptativos.** - Es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno, propuesto por Kauffman..
- **Teoría de la autocrítica.** - organizada Es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones d.-el medio, propuesto por Maturana y Varela.

Concepto de habilidad emprendedora

La habilidad emprendedora se define como el grado del cumplimiento de objetivos y metas propuestos por el emprendedor, estas habilidades comprenden actitudes, destrezas y

capacidades innatas, pero que también puede desarrollarse mediante el entrenamiento y practica de tal manera que lo integre al comportamiento y acciones de la persona, así lo manifiesta (Baron, 2017).

Tipos de habilidades empresariales

Estas habilidades emprendedoras son liderar un proyecto de desarrollo personal y profesional, diseñar y ofrecer soluciones para clientes, crear innovaciones en equipos, planificar, lanzar y gestionar nuevos negocios o proyectos sostenibles según (Mendibil, 2017), en:

- **Liderar un proyecto propio de desarrollo personal/profesional**, consiste en ser proactivo, comprometido con el aprendizaje permanente, que tenga iniciativa y desarrollo personal y profesional, saber comunicarse, trabajo en equipo y saber aprender a través del dialogo.
- **Diseñar y ofrecer soluciones para clientes**. Que consiste en ser proactivo con la interacción del cliente, habilidades para vender, habilidades para el desarrollo de estrategias de marketing y una co-creación con el cliente para satisfacer sus necesidades.
- **Crear innovaciones en equipo**. Esta habilidad del empresario brinda su creatividad a los diversos problemas que se generan en el mercado para dar soluciones a los mismos. El empresario motiva a su equipo de trabajo para desarrollar esta labor de innovación n favor de sus clientes y proveedores.
- **Planificar, lanzar y gestionar nuevos negocios/proyectos sostenibles**. Esta es una habilidad que aprovecha el conocimiento alcanzado del equipo para planificar, mostrar su compromiso, mostrar su responsabilidad a la hora de gestionar sus recursos.

Características de habilidades empresariales

Según Terence Brake, un gran líder del siglo XXI, y con gran experiencia profesional manifestó que existen tres características fundamentales en las habilidades empresariales y estos son: intuición para los negocios, capacidad para manejar las relaciones y efectividad personales los cuales se dividen en cinco competencias según (Durant, 2008) que son:

a) Intuición para los negocios. - Que se manifiesta en la capacidad de mejorar su profesionalismo con la finalidad de alcanzar óptimos resultados deseados para la empresa y sus accionistas. Esta intuición de negocios a su vez se divide en cinco competencias que son:

- **Profundidad de campo.** - que significa que el empresario debe ser capaz de tener una visión local y global en sus distintas áreas funcionales y multifuncionales.
- **Espíritu empresarial.** - que consiste en tomar la iniciativa y demostrar que puede enfrentar los problemas y circunstancias que le toca afrontar.
- **Experiencia profesional.** - que consiste en el desarrollo de manera constante los conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar la empresa.
- **Orientación hacia el entorno.** - que consiste en la habilidad de mostrar la capacidad de medir las relaciones con sus clientes, accionistas y proveedores.
- **Organización e ingenio.** - que consiste en la habilidad de demostrar desde dentro de la empresa de cómo funciona el negocio en forma integral y utilizando los conocimientos para cumplir los objetivos empresariales.

b) Capacidad para manejar las relaciones. - Es la habilidad del emprendedor para influir (En forma positiva) en las distintas partes de la cadena de negocios para que coopere hacia los objetivos propuestos. Esta capacidad se divide en cuatro puntos que son:

- **Liderar el cambio.** - Que consiste en crear nuevas formas de hacer las cosas de tal manera que estos nuevos procedimientos dan un valor agregado al producto y/o servicio que lo lleva a alcanzar sus objetivos propuestos.
- **Construir una comunidad.** - Que consiste en interactuar con otras personas para desarrollar una sinergia entre ellos, para alcanzar las metas propuestas.
- **Capacidad para manejar conflictos y negociar.** - Que consiste en la habilidad de tener disciplina y ser flexible para poder llegar a conclusiones desde distintos puntos de vista.
- **Capacidad para influir en los demás.** - Esta habilidad es la capacidad que tiene el empresario para motivar a los integrantes de su organización a seguir un rubro propuesto por el sin necesidad de coaccionar a sus integrantes y sin la necesidad de estar presente.

c) **Efectividad personal.** - Es la habilidad para conseguir mayores niveles alcanzados hasta este momento y tener un crecimiento permanente, las competencias que deben mostrar esta efectividad son:

- **Responsabilidad.** - Que consiste en asumir las consecuencias de sus actos ya sean positivos o negativos y de esta manera mejorarlos para alcanzar sus objetivos propuestos.
- **Curiosidad y aprendizaje.** - Es la capacidad para arriesgarse ante nuevas experiencias desafiantes y aprender de ellas.
- **Improvisación.** - Es la habilidad que debe tener para generar respuestas creativas ante una realidad problemática y de esa manera dar un valor agregado al producto o

servicio que está realizando. Aunque esta improvisación se encuentre en condiciones de incertidumbre.

- **Madurez.** - Es la habilidad de mostrar un dominio de su persona ante las adversidades o problemas que se pueden presentar.
- **Pensar con agilidad.** - Es la habilidad de enfrentar los problemas locales y globales desde distintos puntos de vista y evaluar y tomar decisiones que le ayuden a alcanzar los objetivos deseados.

Modelos de habilidades empresariales

Existen diversos modelos mediante los cuales podemos valorar las habilidades empresariales y estos son:

Modelo propuesto por Drucker

Las acciones que se deben tomar en cuenta para mostrar las habilidades empresarias son cinco: fijar objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y formar personas.

Modelo propuesto por Katz

Katz manifiesta que las habilidades emprendedoras deben mostrar: habilidades técnicas, habilidades de trato personal y habilidades conceptuales.

Modelo propuesto por Bateman y Snell

Bateman y Snell propusieron que las habilidades empresariales se deben componer de: habilidades técnicas, habilidades conceptuales o de toma de decisiones y habilidades de comunicación.

Modelo propuesto por Chiavenato

Según Chiavenato las habilidades empresariales deben mostrar las competencias personales para alcanzar el éxito en la práctica, estas competencias personales deben ser duraderas en el tiempo. Las competencias que menciona Chiavenato son: el conocimiento, la perspectiva y la actitud.

Modelo propuesto por Whetten y Cameron

Estos autores manifestaron que las habilidades empresariales deben ser: habilidades de mercado, habilidades de jerarquía, que tienen como objetivo interrelacionarse con el mercado y lograr la estabilidad y control de la empresa.

Modelo propuesto por Mosley

Mosley propuso que las habilidades empresariales se dividan en:

- Habilidades conceptuales, que consiste en adquirir, interpretar y analizar la información que le llegan.
- Habilidades de relaciones humanas, que significa que debe tener la capacidad de entender a las personas y su actuar.
- Habilidad de administrar, que significa que tiene la capacidad de lograr que se hagan las cosas de forma efectiva.
- Habilidades técnicas, que significa que tiene la habilidad de entender y supervisar los procesos técnicos para realizar un trabajo específico dentro de la organización.

Modelo propuesto por Función Pública México

Según este modelo las habilidades empresariales deben cumplir:

- Visión de servicios públicos, que consiste en tener valores éticos y de práctica que deben tener los empleados públicos.
- Habilidades gerenciales, que significa que debe tener conocimientos, habilidades y actitudes por parte de los empleados públicas.

- Habilidades técnicas transversales, que consiste en tener conocimientos y habilidades empresariales que le sean útiles en su puesto.
- Habilidades técnicas específicas, que consiste en tener conocimiento y habilidades de carácter técnico especializado, para desenvolverse en forma eficaz en su puesto o centro laboral.

Modelo propuesto por Madrigal Torres

Según Madrigal las habilidades empresariales que se deben de tener son : habilidades de comunicación, habilidades de tomar decisiones y asumir riesgo, habilidades de creatividad para innovar, improvisar y plantear sus objetivos, ser líder en cada proyecto que emprende, saber administrar su tiempo, saber trabajar en equipo y ser asertivo.

Modelo propuesto por Reh

Según el modelo propuesto por Reh, las habilidades empresariales están dividida en:

- Nivel 1: que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar.
- Nivel 2: motivar, capacitar, entrenar y fomentar la participación del empleado.
- Nivel 3: efectividad de gestión de tiempos.
- Nivel 4: liderazgo.

Modelo propuesto por Cobo

Según Cobo las habilidades empresariales se dividen en:

- Nivel básico: que está conformado por las habilidades de alfabetismo básico como por ejemplo lectura, escritura, ciencias, matemáticas y alfabetismo digital.
- Nivel intermedio: que está compuesto por las competencias relacionadas a sus labores específicas dentro de la empresa.
- Nivel superior: que está conformado por las habilidades complejas y muy especializadas con la economía.

Modelo propuesto por Agolla y Van Lill

Agolla y Van Lill clasificaron las habilidades empresariales en:

- Habilidades psicológicas, que se refieren la forma de pensar
- Habilidades interpersonales, que se refiere a la gestión de razones claves entre su entorno para alcanzar el éxito empresarial.
- Habilidades técnicas, que se refiere a las habilidades que debe poseer respecto a los conceptos, estrategias, planificación, investigación de mercado y evaluación económica.

Modelo propuesto por Griffin y Van Fleet

Según Griffin y Van Fleet manifiesta que existe siete habilidades empresariales y estas son; habilidades técnicas, habilidades personales, habilidades conceptuales, habilidades de diagnóstico, habilidades de comunicación, habilidades para la toma de decisión y habilidades para la gestión de tiempo.

Modelo propuesto por Pereda

(Pereda P., 2016) Manifestó en su tesis doctoral intitulada “análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba”, que Mosley, Griffin y Van Fleet clasificaron las habilidades empresariales, en tres grandes grupos que son:

- **Habilidades personales.** – que son las habilidades que deben tener las personas y está compuesto por los siguientes indicadores que son: capacidad de aprender, desarrollo de la visión, inteligencia emocional, gestión del tiempo, gestión de estrés, desarrollo personal, toma de decisiones y capacidad para resolver problemas.

- **Habilidades interpersonales.** - son aquellas que están relacionadas con la interacción de las personas y está conformado por los siguientes indicadores: capacidad de comunicación, capacidad de cooperación, trabajo en equipo, gestión de reuniones y habilidades de negociación.
- **Habilidades de dirección de personas.** – son aquellas habilidades que están conformada por los elementos de dirección, supervisión y coordinación de otras personas, los indicadores de estas habilidades de dirección son: liderazgo, motivación, desarrollo de personas, creatividad, delegación, resolución de conflictos, optimización de recursos, presentaciones ante el público, gestión del talento y coaching.

Modelo propuesto por Expertemprende

Según este modelo la actitud emprendedora puede entrenarse y potenciarse desde la enseñanza de las aulas universitarias y sus indicadores son: cualidades personales, habilidades sociales y habilidades de dirección, según (Expertemprende, S.f).

a.- Cualidades Personales. - Se manifiesta a través del espíritu emprendedor, el desarrollo de autoconfianza y la motivación del emprendedor y esto está compuesto por los siguientes indicadores:

- Iniciativa.
- Autonomía.
- Espíritu de superación.
- Perseverancia.
- Confianza en sí mismo/a.
- Sentido crítico.

- Creatividad.
- Asunción de riesgo.
- Flexibilidad o Espíritu investigador e innovador.
- Responsabilidad o Motivación de logro.
- Espíritu positivo.
- Capacidad de decisión.
- Autodisciplina y autocontrol.

b.- Habilidades Sociales. - Se manifiesta a través de las actitudes de cooperación, trabajo en equipo, aprender a asumir nuevos roles en la sociedad, y los indicadores que muestran dichas habilidades sociales son:

- Trabajo en equipo.
- Asertividad o Actitudes tendentes a la cooperación.
- Capacidad comunicativa o Capacidad para relacionarse con el entorno.
- Sensibilidad a las necesidades de los otros/as.
- Capacidad para exponer y defender las propias ideas ante los demás.

c.- Habilidades de Dirección. - Se manifiesta a través del espíritu emprendedor, capacidad para planificar, toma de decisiones, asumir responsabilidades y poder de comunicación, los indicadores que muestran esta habilidad de dirección son:

- Planificación, toma de decisiones y asunción de responsabilidades.
- Capacidad para afrontar problemas y soluciones.
- Capacidad de persuasión.
- Liderazgo.
- Capacidad para la organización.

- Optimización de recursos.

1.3. INVESTIGACIONES

1.3.1. Investigaciones internacionales

Antecedente (1).- Según (Pereda P., 2016), en su tesis doctoral intitulada “Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Cordova”

Según Pereda las habilidades directivas en el ámbito del sector público se han investigado muy poco y por lo tanto no se ha desarrollado mucho. Estas habilidades, directivas se necesitan y es de gran importancia para el desarrollo de las entidades públicas en España.

Los pocos trabajos desarrollados en este aspecto, como el de Martín Núñez; manifiesta que el desarrollo de las habilidades directivas tiene una relevancia para mejorar la calidad de servicios públicos y las organizaciones públicas, que deben ser analizadas en forma específica, de tal manera que tenga un acercamiento directo con la realidad de los empleadores públicos, analizando y valorando las necesidades que deben tener estos empleados y su relación con la organización. El enfoque de la investigación es cuantitativo, el nivel de investigación es explorativa y descriptivo, el instrumento fue la encuesta, con 27 ítems.

Además, está investigación persigue identificar los siguientes objetivos específicos que son:

1. Presentar una revisión acerca de las líneas de investigación sobre las habilidades directivas.
2. Identificar las variables que influyen en las mismas.
3. Destacar la influencia que tienen sobre diversas variables organizacionales.

4. . Estudiar las diferentes formas de medición de las habilidades directivas.
5. Analizar las relaciones existentes entre las habilidades directivas y factores sociodemográficos.
6. Estudiar las diferencias existentes entre las diferentes Administraciones objeto de la investigación desde la perspectiva de las habilidades directivas.
7. Identificar la posibilidad de construcción de una ventaja competitiva a largo plazo a partir del desarrollo de las habilidades directivas.

Por lo tanto, esta investigación pretende realizar un acercamiento a la realidad del sector público desde una perspectiva diferente, es decir desde sus habilidades directivas con la finalidad de utilizar este conocimiento como una potente herramienta a la hora de realiza la mejora continua, en estas entidades públicas desde el ámbito personal y profesional de los trabajadores.

Esta investigación ha logrado demostrar la importancia de las habilidades directivas sobre la gestión de personal y si se logra determinar dichas habilidades se podrá aprovechar al máximo potencial de los recursos humanos que se tienen en las entidades públicas. Esto contribuirá en forma directa e indirecta en el funcionamiento de las entidades públicas de la ciudad de Córdova al resolver la falta de motivación, compromiso y desarrollo profesional que existe en el sector público.

Antecedente (2).- Según (Reyes M., 2016) la investigación intitulada “Habilidades gerenciales y desarrollo Organizacional”

Según esta investigación los gerentes son las personas encargadas de cumplir los objetivos establecidos por la empresa de tal manera que este gerente tendrá que cumplir las metas establecidas. Para lograr esto, los gerentes deberán tener un conjunto de habilidades

como por ejemplo destreza de liderazgo, motivación, saber escuchar y poder de negociación; que le permite dirigir a todos los trabajadores de la empresa para alcanzar sus metas propuestas.

Para alcanzar estos objetivos la presente investigación busca determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, este estudio se organizó con los gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango.

La investigación tiene un enfoque descriptivo, no experimental, de orientación cuantitativa, de diseño relacional, con una población de 597 trabajadores y una muestra de 33 trabajadores, el instrumento que se aplicó es la encuesta, Para lograr alcanzar estos objetivos propuestos en esta investigación, se utilizó la escala de Likert, con la finalidad de medir la relación entre las variables, habilidades gerenciales y desarrollo organizacional.

El resultado de esta investigación fue significativa y fiable donde se logró demostrar la relación entre estas dos variables, es decir entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional.

En esta investigación se concluyó que las empresas hoteleras, es de vital importancia que sus gerentes utilicen sus conocimientos y habilidades para alcanzar las metas establecidas y de esa manera mejorar la productividad de la empresa.

Antecedente (3).- Según (Varela, 2015) , en su investigación intitulada “Desarrollo de empresarios basado en competencias empresariales: El caso jóvenes con empresa”

Según este estudio la formación de los empresarios es un proceso donde interviene una gran cantidad de variables sociales, culturales, psicológicas y económicas, que en su conjunto generan un conocimiento específico y desarrolla una serie de competencias

profesionales, logrando de esa manera tener una alta posibilidad de formar empresarios exitosos y capaces de generar riqueza y desarrollo social en su empresa.

El objetivo fundamental de esta investigación es plantear un modelo de formación profesional que tenga en cuenta la formación de pregrado, así como los diversos elementos de la teoría general de Entrepreneurship y las experiencias del el CDEE que ha desarrollado durante 21 años en las diversas áreas del sector público.

Como resultado de esta investigación se propuso un modelo de formación profesional apoyado en las competencias de conocimientos y relacionado con las necesidades requeridas de la empresa, así como las competencias personales (habilidades de comportamiento, y valores), para convertirse en empresarios exitosos a través del tiempo.

Este modelo tiene 6 etapas que son: la formación y generación de ideas , la evaluación de oportunidad de negocio, la elaboración del plan de negocio ,el proceso de arranque del proyecto, el proceso de crecimiento y desarrollo de la empresa, todos apoyados en el proceso educativo.

Según esta investigación se ha realizado en Colombia, en un proceso de formación de 500 profesores, asesores y mentores en 44 universidades, incubadoras, ONG y entidades de gobierno según (Varela, 2015).

Antecedente (4).- Según (Sobrado F. L. y Fernández R., 2010), en su artículo intitulado “Competencias emprendedoras y desarrollo empresarial en los centros educativos”.

Según esta investigación las directrices actuales en la comunidad europea, referente a la educación contempla la importancia de las competencias básicas que son: lectura, escritura y matemáticas; además de cinco habilidades específicas que son: tecnología de

información, lenguas extranjeras, cultura científica y tecnológica, espíritu emprendedor y habilidades sociales.

Según (Sobrado F. L. y Fernández R., 2010) esta formación empresarial debe impartirse en todos los niveles educativos y en la comunidad investigadora.

Según esta investigación se debe combinar el potencial educativo y el potencial científico con las cualidades empresariales. Mediante el desarrollo de estas competencias emprendedoras se logrará aprovechar estas habilidades en el área académica y de investigación científica conjuntamente con los avances en indagación, mejora de calidad y desarrollo de mejores productos y servicios.

Para reforzar esta idea el papel de la información de una cultura emprendedora en la comunidad europea, es preciso disponer de un marco integrado, coherente y de servicios que brinden a los docentes para su desarrollo profesional, con la finalidad de apoyar a las instituciones educativas en el desarrollo de habilidades emprendedoras de sus trabajadores, según (Sobrado F. L. y Fernández R., 2010).

Antecedente (5). - Según (Abad G. I. y Castillo C. A., 2004) en su artículo intitulado “Desarrollo de competencias directivas. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial”.

Según (Abad G. I. y Castillo C. A., 2004) la sociedad actual avanza a pasos agigantados hacia el desarrollo del conocimiento permanente con la finalidad de enfrentar la alta competitividad generada por la globalización del mundo, donde los empresarios tienen que ser más competitivos para enfrentar esta competencia. Actualmente nos encontramos en una sociedad de conocimiento que exige que existan empresas cuyas organizaciones sean inteligentes y para lograr esto los empleadores y trabajadores deben ser capaces de manejar

eficientemente su entorno profesional y personal, de tal manera que se puedan anticipar a las expectativas de la sociedad, por ello la formación empresarial adquiere una gran importancia, porque los trabajadores deberán ser capaces de manejar los problemas complejos, y esto se logrará desarrollando las habilidades de sus trabajadores, tanto actitudinal como emocional.

Esta formación en administración de empresas se debe enfocar en el desarrollo de competencias directivas, en conocimiento de la organización, el saber identificar problemas, saber analizar y resolver los problemas en su contexto organizacional así lo manifiesta (Abad G. I. y Castillo C. A., 2004).

Antecedente (6). - Según (Lanzas D., 2015), en su artículo intitulado “Propuesta para medir el perfil de los emprendedores de base tecnológica”.

Según (Lanzas D., 2015),

El objetivo fundamental de esta investigación es identificar el perfil del emprendedor de base tecnológica, a través de un inventario de competencias empresariales y variables sociodemográficas que influyen en el espíritu empresarial y que van a facilitar la determinación de lineamientos estratégicos para las entidades de apoyo al emprendimiento.

La investigación tiene un enfoque descriptivo, no experimental, de orientación cuantitativa, el instrumento que utilizo esta investigación fue la encuesta.

Esta investigación propone identificar el perfil del emprendedor con base tecnológica, para lograr esto es necesario establecer un inventario de competencias profesionales que influya en el espíritu empresarial de tal manera que facilite alcanzar los lineamientos estratégicos por puesto.

Antecedente (7). - Según (Crissien C., 2006), en su artículo intitulado “Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico”

El desarrollo económico de una empresa o país se basa en la ventaja competitiva que logre cada uno de los integrantes de una organización para alcanzar los objetivos estratégicos.

El espíritu empresarial surge de las personas que tienen estas cualidades que señala la dirección de la empresa y genera progreso económico, que a su vez genera riqueza.

La investigación tiene un enfoque descriptivo, no experimental, de orientación cuantitativa, el instrumento que utilizo esta investigación fue la encuesta.

En el presente artículo, el autor presenta un modelo que aborda el desarrollo económico y bienestar de una organización desde el punto de vista del espíritu empresarial y llega a las siguientes conclusiones: Si Colombia quiere cumplir su visión 2019, su estrategia debe ser orientada a generar una economía empresarial ética. Ésta sólo podrá generarse mediante un tejido empresarial de calidad. La cultura se genera mediante la educación, en este caso puntual se debe generar una educación empresarial de calidad. Suficientes buenos empresarios, suficientes buenas empresas que generen un bosque de buenas empresas. Que el Estado sea sencillamente un facilitador de los medios de infraestructura, de modo que lo político, lo tributario y lo legal y posibiliten el acceso a capital semilla para tornarnos en 10 años en un país desarrollado.

Antecedente (8).- según (Gutiérrez B. y Pablos H., 2010), en su artículo intitulado “Análisis y evaluación de la gestión por competencias en el ámbito empresarial y su aplicación a la universidad”.

Según (Gutiérrez B. y Pablos H., 2010) el objetivo básico y fundamental de esta investigación es analizar y evaluar las diferentes prácticas empresariales desde el punto de vista del docente, que se lleva a cabo en las distintas instituciones educativas, desde el punto de vista de gestión de competencias, que ha surgido en España como consecuencia de integrar el estudio europeo de educación superior (EEES).

La investigación tiene un enfoque descriptivo, no experimental, de orientación cuantitativa, el instrumento que utilizo esta investigación fue la encuesta

Para lograr esto, en esta investigación se ha analizado los cambios que han generado las características de los modelos empresariales universitarios, y de gestión empresarial.

A la conclusión que llegó esta investigación es señalar que el desarrollo de competencias se propone como una forma de conseguir ese gran reto y de esta manera la principal conclusión a la que llegamos tras este estudio es que existen prácticas en el ámbito empresarial que pueden ayudar a conseguir los objetivos que las universidades se han marcado en este momento, otra conclusión que llega el autor es que ciertas prácticas empresariales pueden favorecer la implantación de un modelo de gestión de competencias en el ámbito universitario, además

el cambio del enfoque en la relación profesor-alumno, donde el profesor se convierte en un mediador cuyo rol fundamental es el de guiar al alumno y realizar una evaluación y un seguimiento continuado de su proceso de adquisición de conocimientos y habilidades, repercute sin lugar a dudas en la calidad de la enseñanza así lo manifiesta (Gutiérrez B. y Pablos H., 2010).

1.3.2. Investigaciones Nacionales

(Herrera L., 2016), en su tesis de maestría, intitulada “Competencias socioemocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann”

Según el estudio realizado por (Herrera L., 2016) esta investigación fue de tipo descriptiva y tiene como objetivo general determinar la relación de las competencias socioemocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Jorge Basadre- Tacna 2014.

La población estuvo constituida por 153 estudiantes y una muestra probabilística de 38 alumnos.

La hipótesis que se desea demostrar es si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales del docente y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la facultad en mención.

A las conclusiones que llegaron, fue que las competencias socioemocionales de los docentes son pocos eficaces.

(Eyzaguirre M, 2014), en su tesis de maestría intitulada “Las competencias genéricas del estudiante y la influencia en su nivel de emprendimiento en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tacna”.

La presente tesis tiene como objetivo determinar la influencia de las competencias genéricas del estudiante sobre el nivel de emprendimiento de la Facultad de Ciencias

Empresariales de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tacna, año 2013; se trabajó con una muestra de 150m alumnos de 3 escuelas profesionales.

A la conclusión que se llegó es que existe una relación directa y significativa entre los indicadores de competencia genérica del estudiante y los indicadores del nivel de emprendimiento.

Además, se encontró que los estudiantes poseen competencias genéricas adecuadas, siendo la competencia interpersonal el indicador más resaltante, además de encontrar que el focalizado era uno de los elementos a mejorar en las competencias instrumentales. Se encontró que los estudiantes poseen un alto nivel de emprendimiento siendo la voluntad la más destacada.

Según (Uncata C., 2016), en su tesis de maestría, intitulada “Competencias y su influencia en el trabajo colaborativo de los docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann”.

El estudio realizado por (Uncata C., 2016) es descriptivo y tiene por objetivo establecer de qué manera las competencias comunicativas influye en el trabajo colaborativo de los docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre -Tacna, 2014.

El diseño que se realizó es no experimental y transeccional, la población estuvo constituida por los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales.

Los resultados obtenidos muestran que las competencias comunicativas influyen significativamente en el trabajo colaborativo de los docentes de la facultad en mención.

Este estudio servirá de base para que otros investigadores universitarios y no universitarios profundicen en el tema y generen propuestas para mejorar y optimizar el

trabajo colaborativo en los docentes a través del fortalecimiento de sus competencias comunicativas.

Según (Arguedas S., 2016) en su tesis de maestría intitulada “Correlación entre la metodología docente y el nivel de significado de la adquisición de competencias genéricas en estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez”

En el trabajo desarrollado por (Arguedas S., 2016), manifiesta que el objetivo que se desea alcanzar en esta investigación es determinar la metodología que usan los docentes en la formación profesional de los estudiantes de la facultad de Ciencias Administrativas, otro objetivo que se desea alcanzar es identificar el nivel de significancia en la adquisición de competencias genéricas y además establecer correlación que existe entre la metodología docente y el nivel de significancia de la adquisición de competencias genéricas.

La hipótesis que se desea aprobar es si existe una correlación directa entre la metodología docente y el nivel de significancia en la adquisición de competencias genéricas.

Los principales resultados a que se llegaron es que existe una alta correlación directa y positiva entre la metodología docente y la adquisición de competencias genéricas de los estudiantes de la facultad.

El nivel de uso de los métodos expositivos y reproductivos en la enseñanza de los docentes es alta, el uso de métodos activos de investigación es medio- bajo y que la mayoría de estudiantes se encuentran en un proceso de adquisición de competencias genéricas medio-bajo.

Según (Saavedra O., 2015) en la investigación intitulada “Relación entre las características de las competencias empresariales y las estrategias operativas de la clínica veterinaria “San Bernardo”- Chiclayo”

Esta investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias empresariales y las estrategias operativas de los colaboradores de la Clínica Veterinaria "San Bernardo" – Chiclayo. Esta investigación fue descriptiva y correlacional con un diseño Expost – Facto, teniendo una población de 13 integrantes que corresponden a totalidad de colaboradores de la Clínica.

Los resultados que se obtuvieron estadísticamente señalan que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y estrategias operativas de los colaboradores de la Clínica.

Se determinó que los principales factores que afectan al desarrollo de la competencia en los colaboradores de la empresa son: capacitación continua, la capacitación para realizar funciones, procedimientos y tareas de los colaboradores, y estos inciden directamente en el logro de las estrategias operativas de la Clínica.

Según (Lévano Ch., 2013) en su tesis de maestría intitulada “Formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión “

El objetivo fundamental de esta investigación fue determinar en qué medida se relacionan la formación profesional con el desempeño laboral, en los colaboradores del área financiera que egresan de las tres sedes de la Universidad Peruana Unión, durante los años 2000 y 2013. Esta investigación se trabajó con un objetivo y cinco hipótesis específicas referidas a la formación y desempeño laboral.

El tipo de investigación que se realizó es correlacional y descriptivo, el estudio tiene un diseño de investigación no experimental, correlacional y transeccional, la población fue de 32 profesionales de ciencias empresariales graduados de la Universidad Peruana Unión, para realizar la recolección de datos se utilizó las encuestas para lo cual se utilizó el instrumento denominado “formación profesional y desempeño laboral”.

1.4 MARCO CONCEPTUAL

Habilidad empresarial. - Capacidad de gestión del empresario para combinar los distintos factores de producción en su negocio asumiendo el riesgo del mismo, según (Barriga, 2017).

Inserción en el campo laboral. - La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, según (Pelayo, 2012).

Competencia empresarial. - Se define a las competencias empresariales como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben. (Alles, 2000).

Habilidad. - define habilidad como la capacidad de realizar tareas y solucionar problemas, según (Organización para el desarrollo económicos OCDE, 2010).

Competencias: La competencia se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que contribuyen a la efectividad personal. Es la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinado, recursos

propios como, habilidades, conocimientos y actitudes, y recursos del entorno para producir un resultado definido, según (Helleriegel, 2009).

Competitividad: La capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan, según (Mintzberg, 1998)

Competitividad empresarial: La competitividad empresarial es la capacidad de una empresa para disponer de algunos atributos que le permiten una eficiencia superior y le otorgan cierto tipo de ventaja comparativa sobre sus competidores, gracias a la creación de productos de valor.

Gestión de competencias: Supone una nueva metodología aplicada a los recursos humanos, que se traduce en la concentración de una serie de conductas que contribuyen a la obtención de un rendimiento óptimo en un puesto de trabajo determinado, según (BBVA Empresas, 2017).

Emprendimiento.- El fenómeno emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación, según (Formichella, 2004).

Eficiencia: Es la relación existente entre los resultados que obtenemos y el nivel de inversión para obtenerlos.

La eficacia es un concepto relativo a la capacidad de una organización para cumplir con su misión, Según (Pérez B., 2017).

Identificación de oportunidades. - como una solución propuesta (productos o servicios) para una necesidad insatisfecha o no satisfecha del todo (nicho de mercado) con

una lógica de negocios particular (estrategia de entrada y modelo de negocios). Así, el proceso de identificación de oportunidades comienza con la identificación de uno de los elementos constituyentes de la oportunidad (idea de negocios) y termina con la definición de la mejor configuración de negocios, según (Muñoz C., S.f).

Persuasión y negociación. - Es el arte de persuadir, y no se trata de manipular, sino de saber explicar al otro los beneficios que tiene el producto (en el caso del vendedor) o nuestro acuerdo (en el caso del negociador), según (Gamelearn, 2017).

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1. Descripción de la realidad problemática

La globalización es un proceso que afecta a todos los países del mundo libre, y se define como la interacción entre la gente, empresas y gobiernos de diferentes países, en el ámbito del comercio e inversión se ha ido desarrollando gracias a los grandes avances tecnológicos en las tecnologías de la información. Este proceso de globalización genera competitividad entre naciones y grandes cambios es sus sistemas culturales, políticos y económico, según (Globalization101, 2017).

Estos grandes cambios se vienen dando desde 1950, cuando las tecnologías de información comenzaron a evolucionar a grandes pasos, generando grandes cambios en el mundo.

Los factores que impulsan la globalización son: libre comercio, multinacionales, privatizaciones y tratados de libre comercio. (Carbajal J. Gonzales H. y Guillen J, 2017).

Según (Carbajal J. Gonzales H. y Guillen J, 2017) el turismo es uno de los grandes sectores en crecimiento y que representa el 4% de la economía. Este auge surge ante la necesidad que tienen los países de generar divisas, para promover bienestar a sus pueblos, gracias a esto la industria hotelera y de turismo, se ha vuelto más centralizada y competitiva del mundo, demandando grandes capacidades y competencias profesionales empresariales, para poder enfrentar esta realidad.

Durante las últimas décadas ha pasado de 280 millones de turistas internacionales en 1980 a 900 millones de turistas en 2008, según (Pedreño M. y Ramón R., 2008).

Este crecimiento no es ajeno a nuestro país. “El ministro Eduardo Ferreyros sostuvo que el turismo constituye la tercera fuente generadora de divisas para el Perú”, según (El Comercio, 2017), estimando que el año 2017 lleguen 4.36 millones de turistas extranjeros y para el 2021 lleguen 21 millones de turistas extranjeros. (El Comercio, 2017).

Al observar estas cifras, existe un gran potencial de desarrollo turístico en nuestro país, generando tener profesionales en el área de turismo y hotelería, que puedan satisfacer esta gran demanda de servicios turísticos.

Las universidades, a través de sus Escuelas de Turismo y Hotelería, son las llamadas a generar profesionales con altas capacidades profesionales empresariales, que no solo puedan cubrir la demanda de las grandes empresas de turismo y hotelería, si no también que puedan generar sus propias empresas turísticas.

La Universidad Inca Garcilaso de la Vega tiene su Facultad de Turismo y Hotelería que forma profesionales en Turismo y Hotelería, capaces de cubrir estas necesidades turísticas de nuestro país.

Es en ese punto donde la presente investigación busca determinar si las competencias empresariales de los docentes están relacionadas con las competencias empresariales de nuestros alumnos de la Facultad de Turismo y Hotelería.

2.1.2. Antecedentes teóricos

Las competencias empresariales son las habilidades conocimiento y comportamiento, que debe tener todo profesional, especialmente de la Escuela de Turismo y Hotelería, ya que con esta capacidad el estudiante podrá generar su propia empresa turística aprovechando las oportunidades que le brinda la sociedad, según (Saavedra O., 2015).

Para ello se puede clasificar las competencias de la siguiente manera, según (Gutiérrez, 2012):

- Competencias relacionadas al saber.
- Competencias relacionadas con el saber hacer.
- Competencias relacionadas con el ser.

Otra clasificación que brinda (Gutiérrez, 2012) es:

- Competencias primarias.
- Competencias secundarias.

Nosotros trabajaremos con la primera clasificación de (Gutiérrez, 2012).

Otro elemento que se debe analizar es identificar las competencias, y para ellos debemos analizar las competencias de las personas, también según (Gutiérrez, 2012), estos son:

- Competencia personal en función del análisis ocupacional.
- Competencia personal en función del análisis funcional de la persona.

Una vez identificada estas competencias los tenemos que desarrollar las competencias, para ello (Marchant R., 2005), manifiesta que se debe lograr que la personas con las capacidades sea una autoridad no solo por lo que dice si no que tenga la capacidad y autoridad de hacer lo que dice.

La interrogante es como desarrollamos estas competencias, especialmente las competencias empresariales y la respuesta lo trae (Blanco, 2011), al determinar las dimensiones de las competencias empresariales y estos son:

- Dimensión de recursos laborales

Esta dimensión debe ser requisito indispensable para contribuir a formar profesionales competentes, en nuestro caso de Turismo y Hotelería.

Estos requisitos para forma profesionales competentes, lo brinda (Eyzaguirre M, 2014), cuando manifiesta que todo profesional debe aplicar la mejora continua, en sus

procesos y en nuestro caso se debe ejecutar esta mejora continua en los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería, así como en sus alumnos, mejorando continuamente su competencia profesionales empresariales.

Estas competencias, deben comenzar por las competencias genéricas desde la percepción de docente y egresados de la universidad, deben cumplir los siguientes requisitos, según (Gonzalez M. y Gonzales T., 2008), que son:

- **Competencias relativas al aprendizaje:** Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad de investigación, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, capacidad para organizar y planificar el tiempo, capacidad de aprendizaje y actualización permanentes, habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas y capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- **Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal:** Habilidades en el uso de las TIC y la comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes, habilidades interpersonales, capacidad de comunicación en un segundo idioma y habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- **Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal:** Creatividad, capacidad para tomar decisiones, capacidad para actuar en nuevas situaciones, habilidad para trabajar de forma autónoma, capacidad crítica y autocrítica y capacidad para formular y gestionar proyectos.
- **Competencias relativas a los valores:** Responsabilidad social y compromiso ciudadano, Compromiso ético, Compromiso con la calidad, Valoración y respeto

por la diversidad y multiculturalidad, Compromiso con su medio sociocultural y Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Además las **características de un emprendedor**, según (Eyzaguirre M, 2014), debe ser: audaz, tenaz, responsable, apasionado, debe tener confianza, iniciativa, voluntad, energía, entusiasmo, confianza en sí mismo, perseverancia, paciente, capacidad para adaptarse al cambio, tolerancia al riesgo, creatividad e innovación, visión de negocios, capacidad para rodearse con personas indicadas, liderazgo, capacidad para planificar, capacidad de decisión y capacitación constante.

Otra forma de clasificar todas las competencias anteriores mencionadas, fue la que dio (Araneda, 2017), que manifestó las competencias deben clasificarse de acuerdo: conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas al proceso de emprender y estos son:

- **Identificar oportunidades:** actuar con creatividad, reconocer cambios en el contexto e identificar oportunidades no obvias, que aporten valor.
- **Traducir Ideas en un plan de acción:** evaluar la factibilidad de la solución, generar un plan de acción y buscar recursos para el desarrollo de una idea (solución).
- **Persuadir y Negociar:** identificar los intereses propios y de los otros, comunicar el proyecto y aplicar estrategias para lograr acuerdos y compromisos.
- **Implementar un proyecto:** ejecutar acciones propuestas en el plan, monitorear y controlar el avance del proyecto, realizar ajustes y perseverar ante las dificultades

Tenido esta base teórica, en nuestra investigación utilizaremos la clasificación de (Araneda, 2017), para desarrollar los indicadores, índices y preguntas, tanto para los

docente y estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2017.

2.1.3. Definición del problema

Problema General

¿Cómo el desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

Problemas Específicos

1. ¿Cómo las cualidades empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?
2. ¿Cómo las habilidades sociales empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?
3. ¿Cómo las habilidades de dirección empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Objetivo general y específicos

Objetivo General

Determinar el desarrollo de competencias empresariales del docente y su relación con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Objetivos Específicos

1. Determinar las cualidades empresariales del docente y su relación con la habilidad empresarial de los alumnos, en Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
2. Determinar las habilidades sociales empresariales del docente y su relación con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
3. Determinar las habilidades de dirección empresariales del docente y su relación con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

2.2.2. Delimitación del estudio

Estas son las delimitaciones:

La delimitación geográfica, se da en San Isidro, en el local de la Facultad Ciencias de la Comunicación, turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Delimitación Temporal, la presente investigación, se realiza durante el año 2017, específicamente en el ciclo 2017-II, en Facultad Ciencias de la Comunicación, Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Delimitación del Universo. El universo está compuesto por 72 alumnos de la Escuela de Turismo y Hotelería, del IX y X ciclo de la Facultad Ciencias de la Comunicación, Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Delimitación práctica. Esta investigación servirá como herramienta de evaluación a las competencias empresariales, que tienen los alumnos de la Facultades de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y esta metodología a su vez se aplica en las diferentes Facultades de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

2.2.3. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación tiene por finalidad determinar si las competencias empresariales de los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, brindan una adecuada enseñanza, para que los alumnos salgan con habilidades empresariales y pueden formar sus propias empresas de Turismo y Hotelería, y de esa manera contribuir en el desarrollo nacional peruano, al incrementar el Producto Bruto interno del País.

Se quiere demostrar esta relación entre las competencias empresariales de los docentes y los alumnos, con la finalidad de poder generar políticas de capacitación a los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería, en desarrollo de empresa, con la finalidad de que los alumnos tengan un mayor grado de competencias empresariales, ya que se ha observado que un buen porcentaje de alumnos, forman sus empresas, después de haber terminado su carrera profesional.

Esta investigación permitirá que los alumnos egresados de la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tengan mayores ventajas competitivas con sus colegas egresados de otras Universidades, al tener mayores competencias empresariales.

“Según el informe anual de la Sociedad Hoteles del Perú (SHP), el futuro del Turismo y Hotelería en el Perú se muestra positivo para el sector, con la ejecución de 102 proyectos que suman una inversión aproximada de US\$ 1,211 millones. Esto implica 7,676 habitaciones nuevas que se sumarán a la oferta actual en hoteles de 3, 4 y 5 estrellas entre los años 2015 y 2018. Además, se espera la apertura de 11 nuevos hoteles en el referido período”, (CANATUR, 2017).

Al observar este crecimiento, podemos decir que hay una gran variedad de servicios adicionales de turismo y hotelería, que se requerirán en los próximos años, los cuales deberían ser cubiertos por nuestros alumnos emprendedores.

La realización del presente trabajo se justifica, porque se desea realizar un estudio sobre el desarrollo de competencias empresariales y las habilidades empresariales de los alumnos, con la finalidad de evaluar el grado de incidencia que tiene las competencias empresariales de los docentes sobre los alumnos de la Facultades de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega,

2.3. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.3.1. Supuestos teóricos

El supuesto teórico, que desarrollaremos para la presente investigación, se da en base a la clasificación que dio (Araneda, 2017), que manifestó las competencias deben clasificarse de acuerdo: Identificar oportunidades (actuar con creatividad, reconocer cambios en el contexto e identificar oportunidades no obvias, que aporten valor), Traducir Ideas en un plan de acción (evaluar la factibilidad de la solución, generar un plan de acción y buscar recursos para el desarrollo de una idea, Persuadir y Negociar (identificar los intereses propios y de los otros, comunicar el proyecto y aplicar estrategias para lograr acuerdos y compromisos) e Implementar un proyecto (ejecutar acciones propuestas en el plan, monitorear y controlar el avance del proyecto, realizar ajustes y perseverar ante las dificultades).

En base a esta clasificación, se derivan los indicadores, índices y preguntas, para los docentes y alumnos de la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

2.3.2. Hipótesis principal y específicas

Hipótesis General

El desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en los alumnos, en Escuela de turismo y hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Hipótesis Específicas

1. Las cualidades empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
2. Las habilidades sociales empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
3. Las habilidades de dirección empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

2.3.3. Variables e indicadores

Variable independiente

Nombre Variable: **Desarrollo de competencias empresariales**

Tabla 1 Dimensiones, indicadores y tipo de variable independiente

Variable: Desarrollo de competencias empresariales	
Dimensiones	Indicadores
1.- Cualidades empresariales.	Iniciativa empresarial
	Espíritu de superación
	Perseverancia empresarial
	Confianza empresarial
	Sentido critico
	Creatividad empresarial

	Innovación y espíritu investigador
	Motivación empresarial
	Capacidad de decisión
2.- Habilidades sociales del empresario	Afirmación de ideas
	Actitudes de colaboración
	Capacidad de comunicación
	Capacidad de relacionarse con su entorno
	Sensibilidad hacia otras personas
3.- Habilidades de dirección del empresario	Capacidad de exponer ideas
	Capacidad de defender ideas
	Capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades
	Capacidad de afrontar problemas
	Capacidad de persuasión
	Liderazgo
	Capacidad para organizar
	Optimización de recursos

Fuente: Elaboración propia

Variable dependiente

Nombre Variable: **Habilidades empresariales en alumnos**

Tabla 2 Dimensiones, indicadores y tipo de variable dependiente

Variable: Habilidades empresariales en alumnos	
Dimensión	Indicador
1.- Competencia de identificación de las oportunidades de los alumnos	Nivel de creatividad
	Reconocimiento de cambios de su entorno
	Identifica oportunidades
2.- Competencia de traducción de ideas en planes de acción de los alumnos.	Evaluación de soluciones
	Generación de planes de acción
	Búsqueda de recursos
3.- Competencia de persuasión y negociación de los alumnos	Nivel de persuasión
	Comunicación empresarial
	Forma aplicar estrategia
4.- Competencia de implementación de un proyecto emprendedor	Acciones para llevar a cabo sus proyectos
	Control avance de sus proyectos
	Ajustes a sus planes ante adversidad
	Persistencia ante dificultad

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1.1. Población

Es la población de estudiantes de la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con 209 alumnos de los cuales, 72 alumnos, son de IX y X ciclo de la Escuela Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Ubicación de la población en el espacio y tiempo.

- a. Ubicación en el espacio.** Esta investigación se realizará en la Escuela Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- b. Ubicación en el tiempo.** La duración del estudio fue durante el periodo 2017-2.

3.1.2. Muestra

Unidad de Análisis.

Cada alumno del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería.

Unidad de Muestreo.

Unidad seleccionada igual que la unidad de análisis.

Marco muestral.

Lista de padrón de alumnos Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Para la aplicación de la teoría de muestreo, se tiene que las observaciones hechas de la población objetivo, está distribuida, en 2 ciclos (IX y X) académicos de acuerdo a los reportes de la unidad de registros académicos.

Tabla 3 Distribución Poblacional de Estudiantes del IX y X Ciclo, de Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Ciclo	Nº estudiantes	Proporción	Tamaño de muestra
IX CICLO	52	0.7222	20
X CICLO	20	0.2778	8
TOTAL	72	1.0000	n _f =28

Fuente: propia

Para la determinación del tamaño de la muestra, se utilizó un muestreo estratificado con la estimación de un nivel de significancia de la prueba de $\alpha=0.05$, identificando los elementos necesarios para el cálculo:

N=Tamaño de la población en estudio =75

p= Prevalencia favorable de la variable en estudio = 0,5

q= Prevalencia no favorable de la variable en estudio = 0,5

z=Valor de la normal standard, para el nivel de significación 1.96

e= Error de precisión de la prueba

n=tamaño de la muestra final =

$$n=(N.z^2.p.q)/(e^2.N+z^2.p.q)$$

$$n=((75).(1.96)^2.(0.5).(0.5))/((0.1)^2.(75)+(1.96)^2.(0.5).(0.5))$$

$$n= 43$$

Dado que la población es conocida, se tiene que el tamaño de muestra final será:

$$n_f = n/(1+n/N)$$

$$n_f = 43/(1+43/75)$$

$$n = 28$$

3.2, DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO

3.2.1 Método de investigación

De acuerdo a la naturaleza de estudio, esta investigación se clasifica como una investigación de diseño descriptiva, como lo manifiesta (Benguría S. Martín B. Valdés M. Pastellides P. y Gómez L., 2010) : “se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar”.

3.2.2 Tipo de investigación:

El presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, porque según (Behar, 2008) “se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren”.

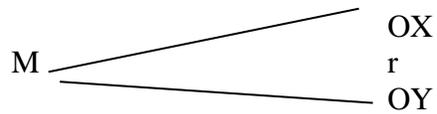
La presente investigación es cualitativo, porque el objetivo es la descripción de las cualidades de un fenómeno, también muestra la información posible, sobre el pensamiento de las personas, según (Dzul, 2017).

3-2-3 Nivel de investigación:

De acuerdo a la naturaleza de estudio, la presente investigación es correlacional y tiene la finalidad de medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad, por lo tanto esta investigación, clasifica en una investigación correlacional, según (Cazau, 2006).

3.2.4 Diseño de investigación y esquema de investigación

De acuerdo a la naturaleza de estudio, a presente investigación tiene el diseño correlacional, como se muestra a continuación:



Dónde:

n = Muestra en estudio

X =Variable: Desarrollo de competencias empresariales

y = Variable: Habilidad empresarial

r= La relación probable entre las variables

Esta investigación se clasifica como una investigación relacional, porque la estadística solo demuestra dependencia de eventos, estudios de asociaciones y la estadística invariada nos permite hacer asociaciones (Rho Sperman), según (Maldonado, 2017).

3.3. TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Los instrumentos de recolección de datos a emplearse serán:

Cuestionario de habilidades emprendedoras del docente. Instrumento compuesto de 22 índices y que se agrupa en 3 indicadores, que son: cualidades empresariales del docente, habilidades sociales del docente y habilidades de dirección del docente (Ver anexo 8.2).

- a. Cuestionario de habilidades empresariales en alumnos. Instrumento compuesto de 13 índices y que se agrupa en 4 indicadores, que son: competencia de identificación de las oportunidades de los alumnos, competencia de traducción de ideas en planes de acción de los alumnos, competencia de persuasión y negociación de los alumnos y competencia de implementar un proyecto de los alumnos (Ver anexo 8.2).

Validez de los instrumentos de recolección de datos.

En la validación de los instrumentos de recolección de los datos se tendrá en cuenta el juicio de cinco (3) Magister Ingenieros industriales, Ingenieros Administrativos o Administradores, para ello emitirán su juicio en el instrumento elaborado (Ver anexo 8.3).

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Tabla 4 Criterios de Confiabilidad

	Minino	Máximo	Confiabilidad
Coeficiente alfa	> 0.9	= 1.0	Excelente
Coeficiente alfa	> 0.8	= 0.9	Bueno
Coeficiente alfa	> 0.7	= 0.8	Aceptable
Coeficiente alfa	> 0.6	= 0.7	Cuestionable
Coeficiente alfa	> 0.5	= 0.6	Pobre
Coeficiente alfa	< 0.5	<= 0.5	inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Uno de los elementos que se debe evaluar es la confiabilidad de los instrumentos, para alcanzar esto utilizaremos el criterio planteado por general, George y Mallery (2003, p. 231), que establece los siguientes rangos, para establecer los distintos rangos de confiabilidad, y de esa manera evaluar los instrumentos de recolección de datos, de esta investigación.

Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

a) El fichaje. - Se utilizará para recoger información de las fuentes primarias y secundarias para el desarrollo del marco teórico.

b) La ficha de recolección. - Se usa para registrar todos los datos que se estudiarán tanto de variable teoría de sistemas de la clase como de la variable factor enseñanza aprendizaje.

c) Presentación de datos. - Se emplean cuadros estadísticos en los que se consolidarán los resultados de la lista de cotejo aplicada a al personal de salud en estudio. Los resultados serán representados en gráficos estadísticos (gráficos de barras).

d) Análisis e interpretación de datos. - Se realizó mediante la lectura de frecuencias simples y porcentuales, así como el promedio aritmético en los cuadros estadísticos y prueba de hipótesis con la Rho de Sperman, y el análisis inferencial, mediante la prueba de correspondientes.

La operacionalización de las variables e indicadores se observa en el Anexo III.

Según Sampieri (2004), las pruebas tienen su propio procedimiento de aplicación, codificación e interpretación de diferentes objetivos para medir las habilidades, actitudes, la personalidad, razonamiento, memoria, inteligencia, percepción, habilidad numérica, la motivación, el aprendizaje.

3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS

a) El fichaje. - Se utilizó para recoger información de las fuentes primarias, como la encuesta para la variable dependiente e independiente y secundaria como por ejemplo artículos de revista, tesis de maestría y libros con los cuales se podrá desarrollar del marco teórico.

b) La ficha de recolección. - Se usó para registrar todos los datos que se estudiaran tanto de variable competencia empresariales del docente con las habilidades empresariales de los alumnos, que fue validado por expertos y también se evaluó su confiabilidad de los datos con el Alfa de Cronbach.

c) Presentación de datos. - Se emplearán cuadros estadísticos, desarrollos en el software Spss 24, en los que se consolidarán los resultados de la lista de cotejo aplicada a al

personal en estudio. Los resultados serán representados en gráficos estadísticos (gráficos de barras).

d) Análisis e interpretación de datos. - Se realizará mediante la lectura de frecuencias simples y porcentuales, así como el promedio aritmético en los cuadros estadísticos y prueba de hipótesis con el nivel de la correlación entre las distintas variables, y el análisis inferencial, mediante la prueba de correspondientes de hipótesis y sus respectivos niveles de significancia.

Según Sampieri (2004), las pruebas tienen su propio procedimiento de aplicación, codificación e interpretación de diferentes objetivos para medir las habilidades, actitudes, la personalidad, razonamiento, memoria, inteligencia, percepción, habilidad numérica, la motivación, el aprendizaje.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1.1 Coeficiente de Alfa de Cronbach

Se realizó la prueba de Alfa de Cronbach, en Spss, obteniendo como resultado de 0.956, ver tabla 05, y al realizar la comparación con lo manifestado por George y Mallery, ver tabla 04, se puede deducir que nuestros instrumentos tienen un excelente grado de confiabilidad.

Tabla 5 Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	35

Fuente: Elaboración Propia

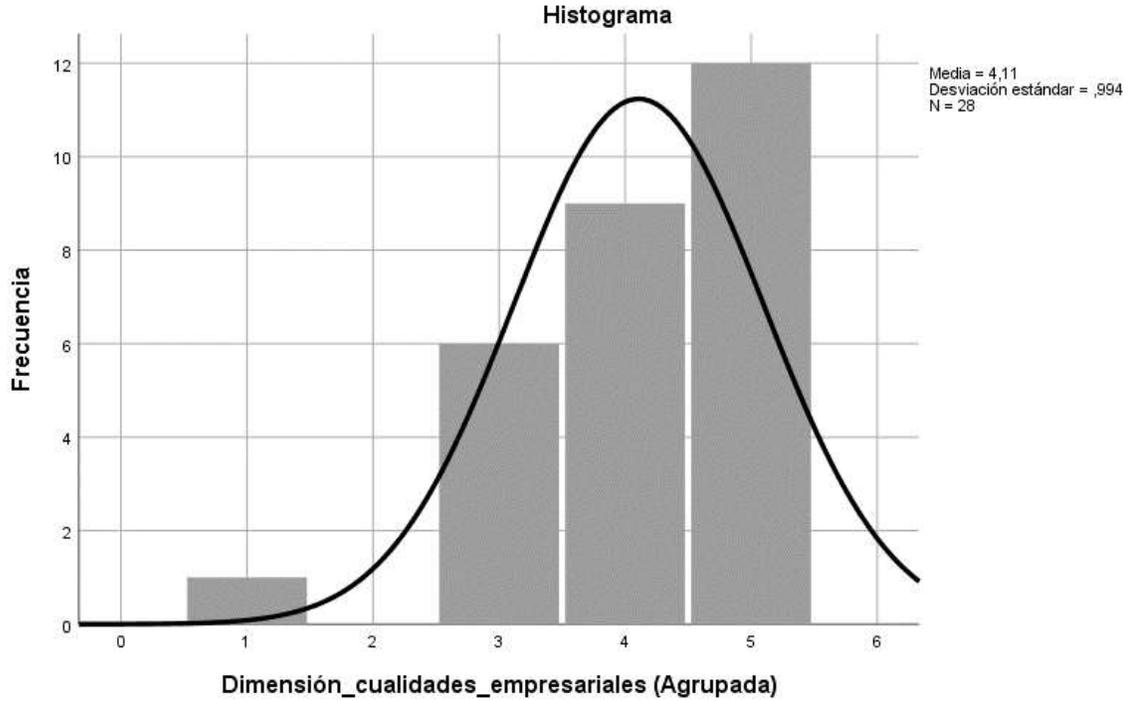
4.1.2 Análisis y resultado de dimensión cualidades empresariales

Al realizar el análisis de la gráfica de la dimensión cualidades empresariales, se observó, se 75 % (32.1%+12.9%) de los encuestados, manifiesta que observan casi siempre y siempre habilidades empresariales en sus profesores, ver gráfico 01 y tabla 06, frente al 3.6 % de la población que manifiesta que no observa habilidades empresariales en sus profesores, además el 21.4 % de los alumnos, observan regularmente habilidades empresariales en sus profesores.

Al realizar el análisis de las medidas de tendencia central a esta dimensión, se observó que la moda se encuentra en 5, que significa que siempre observa habilidades empresariales

en sus profesores, ver tabla 07, esto es confirmado por la media, que se encuentra en 4.11, que indica que la mayor población, afirma que casi siempre observa habilidades empresariales en sus docentes.

Gráfica 1 Dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6 Frecuencias dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
1.- No tiene cualidades empresariales	1	3,6
3.- Regularmente tiene habilidades empresariales	6	21,4
4.- Casi siempre tiene habilidades empresariales	9	32,1
5.- Siempre tiene habilidades empresariales	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7 Medidas de tendencia central de dimensión cualidades empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

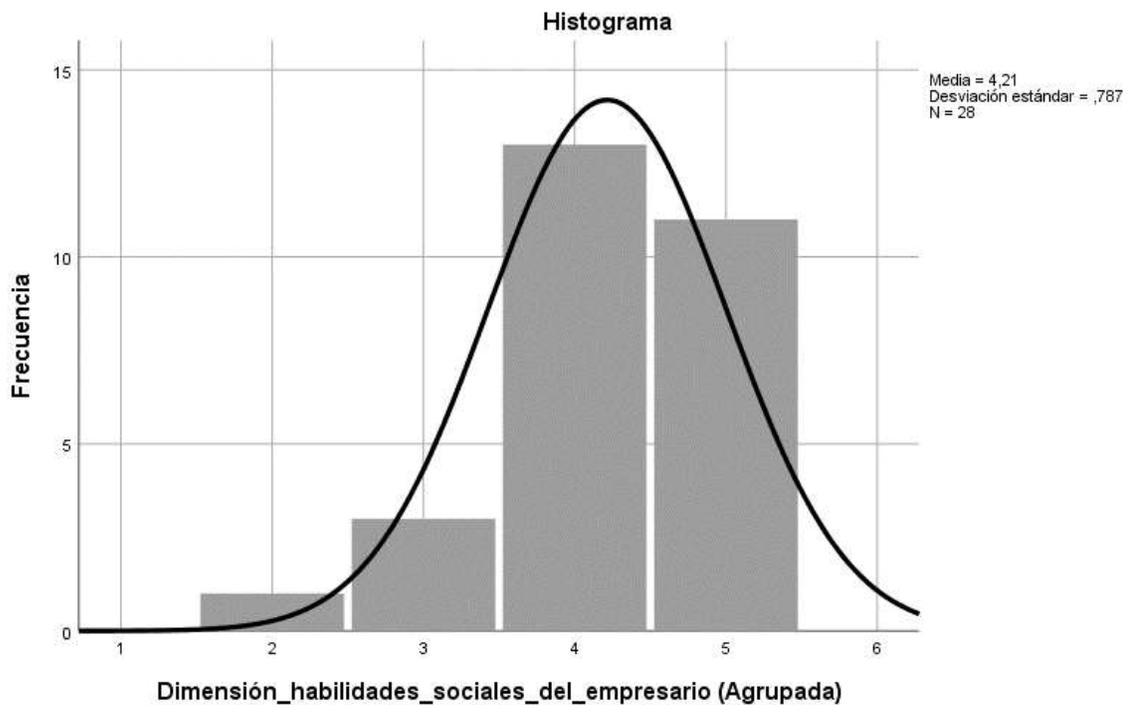
Estadísticos Dimensión cualidades empresariales (Agrupada)		
N	Válido	28
	Perdidos	0
Media		4,11
Moda		5
Desv. Desviación		,994

Fuente: Elaboración Propia

4.1.3 Análisis y resultados de la dimensión habilidades sociales empresariales

Gráfica 2 Dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-

2



Fuente: Elaboración Propia

Al realizar el análisis obtenido, al procesar las encuestas en Spss, con respecto a la dimensión habilidades sociales empresariales del docente, se puede observar en la gráfica 02, que la mayoría de la población de los encuestados afirma que casi siempre o siempre observan habilidades sociales empresariales al docente.

Esto se puede confirmar al observar que tabla 08 de frecuencia de las habilidades sociales empresariales del docente, que indica que el 85,7% (46.4%+39.3%) de los encuestados, afirman que el docente muestra estas habilidades sociales, frente al 3.6% que manifiesta que solo observa algo de estas habilidades sociales empresariales en el docente, solo existe un 10.7% de los alumnos que manifiestan que regularmente encuentran estas habilidades sociales, llegando a afirmar que los docentes de esta facultad, tienen un alto grado de habilidades sociales empresariales, los cuales son observados por los alumnos..

Tabla 8 Frecuencia dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Tiene algo de habilidades sociales de empresario	1	3,6
3.- Regularmente tiene habilidades sociales de empresario	3	10,7
4.- Casi siempre tiene habilidades sociales de empresario	13	46,4
5.- Siempre tiene habilidades sociales de empresario	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Después se analizó las medidas de tendencia central de esta dimensión, encontrando que su media se encuentra en 4, ver tabla 09, indicando que la mayoría de alumnos afirman que casi siempre observan estas habilidades sociales empresariales en sus docentes, esto es confirmado cuando observamos el valor de la media que es de 4.21, ver tabla 09, señalando que no solo la mayoría, sino un gran población también se inclina por afirmar que siempre encuentran estas habilidades en sus docentes. Al observar la desviación estándar en la tabla 09, se obtiene el valor de 0.787, indicando que además los datos se encuentran muy concentrados sobre la media, como se observa en el grafico 02, además se observa que está inclinado hacia la derecha.

Tabla 9 Medidas de tendencia central dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos		
Dimensión habilidades sociales del empresario: alumnos del IX y X Ciclo (Agrupada)		
N	Válido	28
	Perdido	0
s		
Media		4,21
Moda		4
Desv. Desviación		,787

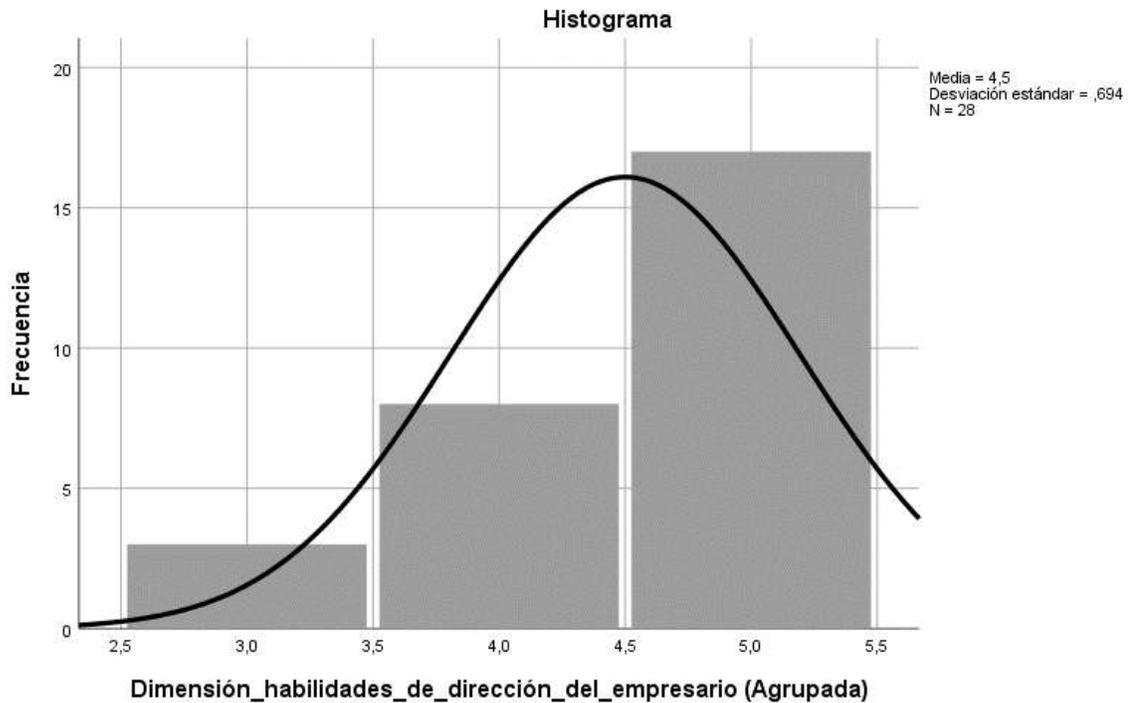
Fuente: Elaboración Propia

4.1.4 Análisis y resultados de la dimensión habilidades de dirección empresa del docente

Al analizar los datos procesados en Spss, se observa que la mayoría de los estudiantes, ven que sus docentes tienen las habilidades de dirección de empresa, como se demuestra en la gráfica 03, Al analizar las tablas de frecuencia de la dimensión habilidades de dirección de empresas del docente, se encuentra que el 89.3 % (28.6%+60.7%), afirman que casi

siempre o siempre encuentra las habilidades de dirección de empresas en su docente, ver tabla 10, frente al 10.7%, que manifiestan que regularmente ven estas habilidades en sus docentes, llegando al resultado que la gran mayoría de alumnos afirman que casi siempre o siempre encuentran la habilidad de dirección de empresas en sus docentes.

Gráfica 3 Dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Al analizar las medidas de tendencia central de esta dimensión, se encuentra que la moda es 5, ver tabla 11, dando lugar a que la mayoría de personas afirman que el docente tiene habilidades de dirección de empresa, esto se confirma al observar la media que es 4.5, mostrando una alta inclinación hacia la derecha, mostrando que los docentes tienen esta habilidad, ver tabla 11, además al analizar la desviación estándar se observa que es de 0.674, que indica que los datos se encuentran muy concentrados sobre la media y como la

media es de 4,5, señala que los encuentra se encuentran inclinados hacia la derecha y por lo tanto manifiesta que siempre encuentran estas habilidades en su docentes.

Tabla 10 Frecuencias dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
3.- Regularmente tiene habilidades de dirección de empresario	3	10,7
4.- Casi siempre tiene habilidades de dirección de empresario	8	28,6
5.- Siempre tiene habilidades de dirección de empresario	17	60,7
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 11 Medida de tendencia central dimensión habilidades de dirección del empresario: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos

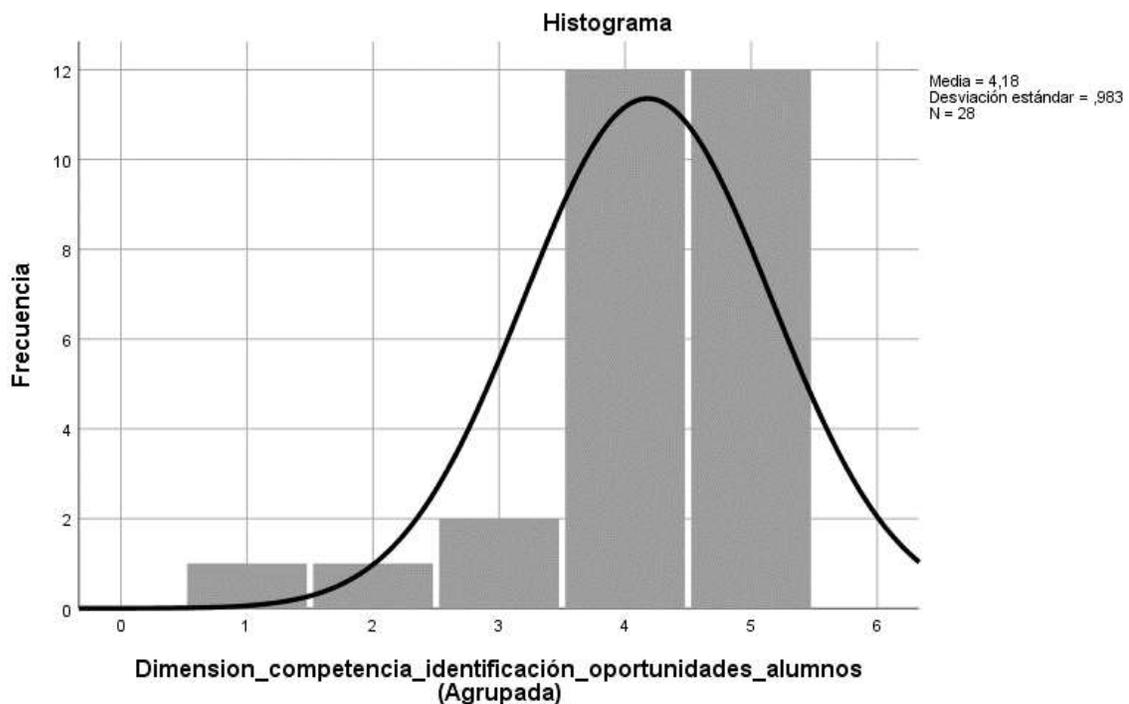
Dimensión habilidades de dirección del empresario (Agrupada)		
N	Válido	28
	Perdido	0
s		
Media		4,50
Moda		5
Desv. Desviación		,694

Fuente: Elaboración Propia

4.1.5 Análisis y resultados de la dimensión competencia de identificación de las oportunidades alumnos.

Al revisar los resultados de la dimensión competencias de identificación de las oportunidades, por parte del alumno, se observa que el alumno puede casi siempre o siempre puede identificar sus oportunidades, ver grafica 4, como se observa en el punto 4, que equivale a casi siempre identifica habilidades y el punto 5 que es siempre identifica oportunidades, dando como resultado que ha desarrollado esta habilidad de identificar oportunidades, como resultado de su preparación en la Facultad.

Gráfica 4 Dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la tabla de frecuencia, ver tabla 12, se observa que el 85.8% (42.9%+42.9%), manifiesta que casi siempre o siempre tiene esa competencia de identificación de

oportunidades por parte del alumno, frente al 7.2 (3.6%+3.6%)% que manifiesta no tiene o pocas veces tiene la competencia de identificar oportunidades, resultado de la preparación en la facultad, además se observa que 7.1%, manifiesta que el regularmente ve esta competencia de identificación de oportunidades, fruto de la preparación de la carrera profesional.

Tabla 12 Frecuencia dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
1.- No tiene competencias de identificación de oportunidades	1	3,6
2.- Pocas veces tiene competencia de identificación de oportunidades	1	3,6
3.- Regularmente tiene las competencias de identificación de oportunidades	2	7,1
4.- Casi siempre tiene las competencias de identificación de oportunidades	12	42,9
5.- Siempre tiene la competencia de identificación de oportunidades	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Otro elemento que se analizó en las medidas de tendencia central, ver tabla 13, lo primero que se analizó fue el valor de la moda y se determinó que este gráfico es bimodal, ver gráfico 4, y esta bimodalidad se da en los puntos 4 y 5, que indica que casi siempre o siempre el alumno puede identificar oportunidades, fruto de su capacitación en su profesión.

La media se encuentra 4.18, ver tabla 13, que indica que los datos se encuentran centrados en este punto y si además se observó que la desviación estándar es de 0.983, indicando que los datos se encuentran concentrados sobre las medias.

Estos resultados de las medidas de tendencia central, se puede afirmar que los datos se encuentran concentrados, hacia la derecha de la curva de la distribución normal, ver tabla 4, y esta es confirmado, por los valores de la media que es de 4.8 y además de la bimodalidad en los puntos 4 y 5, indicando que los alumnos, han adquirido la competencia de identificación de oportunidad.

Tabla 13 Frecuencias dimensión competencia identificación oportunidades alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos		
Dimensión identificación alumnos (Agrupada)	competencia oportunidades	
N	Válido	28
	Perdido	0
s		
Media		4,18
Moda		4 ^a
Desv. Desviación		,983

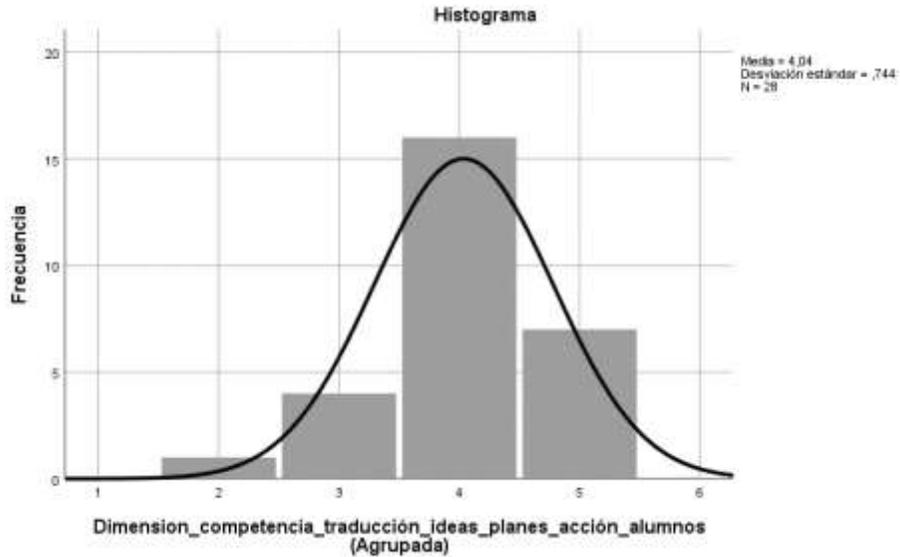
a. Existen múltiples modos.
Se muestra el valor más
pequeño.

Fuente: Elaboración Propia

4.1.6 Análisis y resultados de la dimensión competencia de traducción ideas a planes acción alumnos.

Al realizar el análisis de las medidas de tendencia central a esta dimensión, se observó que la moda se encuentra en 4, con el 57.1% que significa que los alumnos casi siempre observan habilidades empresariales en sus profesores, además el 25.0% de los alumnos afirma afirman que siempre ven en sus docentes que logra traducir sus planes en acción, como se observa en la tabla 15, además se observa que el 82.1 % de los alumnos, observan que casi siempre y siempre observa esa habilidad en sus profesores, frente 3.6 %, que manifiesta que pocas veces ve esa competencia y así lo confirmado por la media, que se encuentra en 4.04, que indica que la mayor población, afirma que casi siempre tiene esta competencia de traducción de ideas a planes de acción por parte de los alumnos, además su desviación estándar es de 0.744, que indica que los datos se encuentran concentrados sobre la media.

Gráfica 5 Dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14 Frecuencias dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Pocas veces tiene competencias de traducción de ideas en planes de acción	1	3,6
3.- Regularmente tiene competencia de traducción de ideas en planes de acción	4	14,3
4.- Casi siempre tiene competencias de traducción de ideas en planes de acción	16	57,1
5.- Siempre tiene competencias de traducción de ideas en planes de acción	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15 Medidas de tendencia Central dimensión competencia traducción ideas planes acción alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

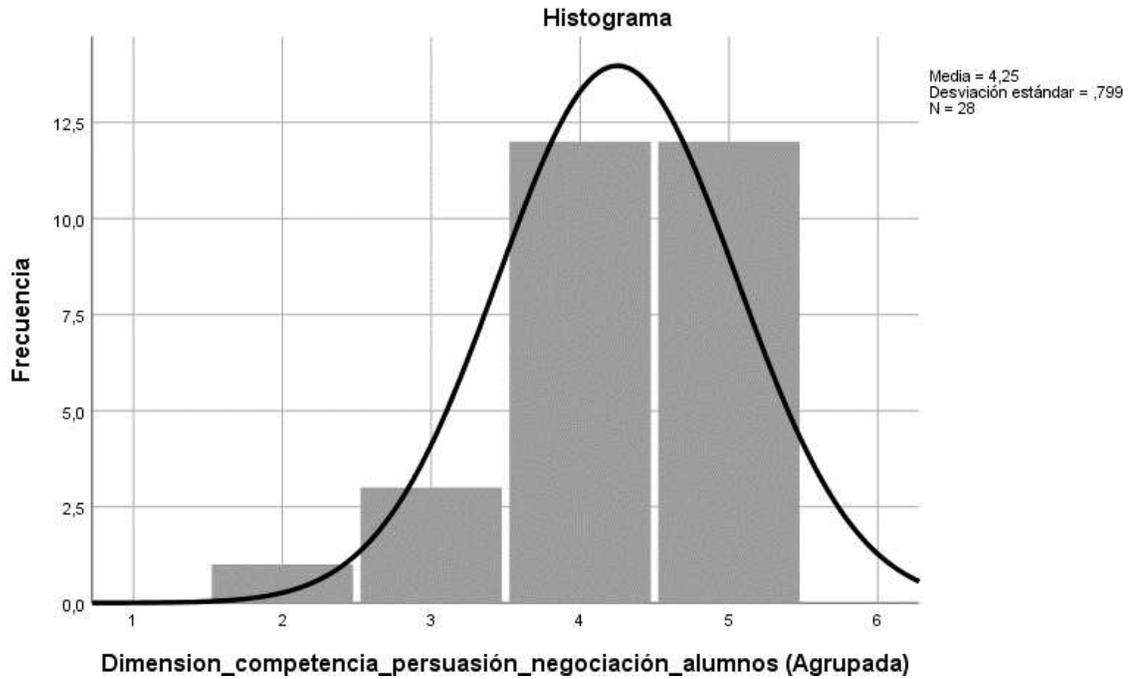
Estadísticos		
Dimensión traducción alumnos (Agrupada)	competencia ideas planes acción	
N	Válido	28
	Perdido	0
s		
Media		4,04
Moda		4
Desv. Desviación		,744

Fuente: Elaboración Propia

4.1.7 Análisis y resultados de la dimensión competencia persuasión y negociación, por parte del alumno.

Al revisar los resultados de la dimensión de la dimensión competencia persuasión y negociación, por parte del alumnos, se observa que el alumno puede casi siempre tiene o siempre tiene la competencia persuasión y negociación, ver grafica 6, como se observa en el punto 4, que equivale a casi siempre tiene la competencia persuasión y negociación y el punto 5 que es siempre tiene la competencia persuasión y negociación, dando como resultado que ha desarrollado esta habilidad de persuasión y negociación, como resultado de su preparación en la Facultad.

Gráfica 6 Dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Al analizar la tabla de frecuencia, ver tabla 16, se observa que el 85.8% (42.9%+42.9%), manifiesta que casi siempre o siempre tiene la competencia de persuasión y negociación, por parte del alumno, frente al 3.6% que manifiesta tiene poca competencia persuasión y negociación, por parte del alumnos, resultado de la preparación en la facultad, además se observa que 10.7%, manifiesta que regularmente ve que tiene la competencia de persuasión y negociación, por parte del alumnos, fruto de la preparación de la carrera profesional.

Tabla 16 Frecuencias dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Tiene poca competencia de persuasión y negociación	1	3,6

3.- Regularmente tiene competencia persuasión y negociación	3	10,7
4.- Casi siempre tiene competencia de persuasión y negociación	12	42,9
5.- Siempre tiene competencia de persuasión y negociación	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Otro elemento que se analizó en las medidas de tendencia central, ver tabla 17, lo primero que se analizó fue el valor de la moda y se determinó que este gráfico es bimodal, ver gráfico 6, y esta bimodalidad se da en los puntos 4 y 5, que indica que casi siempre o siempre el alumno tiene la competencia persuasión y negociación, por parte de los alumnos.

La media se encuentra 4.25, ver tabla 17, que indica que los datos se encuentran centrados en este punto y además se observó que la desviación estándar es de 0.799, indicando que los datos se encuentran muy concentrados sobre la media.

Tabla 17 Medidas de tendencia central dimensión competencia persuasión negociación alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos		
Dimensión	competencia	
persuasión	negociación	alumnos
(Agrupada)		
N	Válido	28
	Perdido	0
s		
Media		4,25
Moda		4 ^a
Desv. Desviación		,799

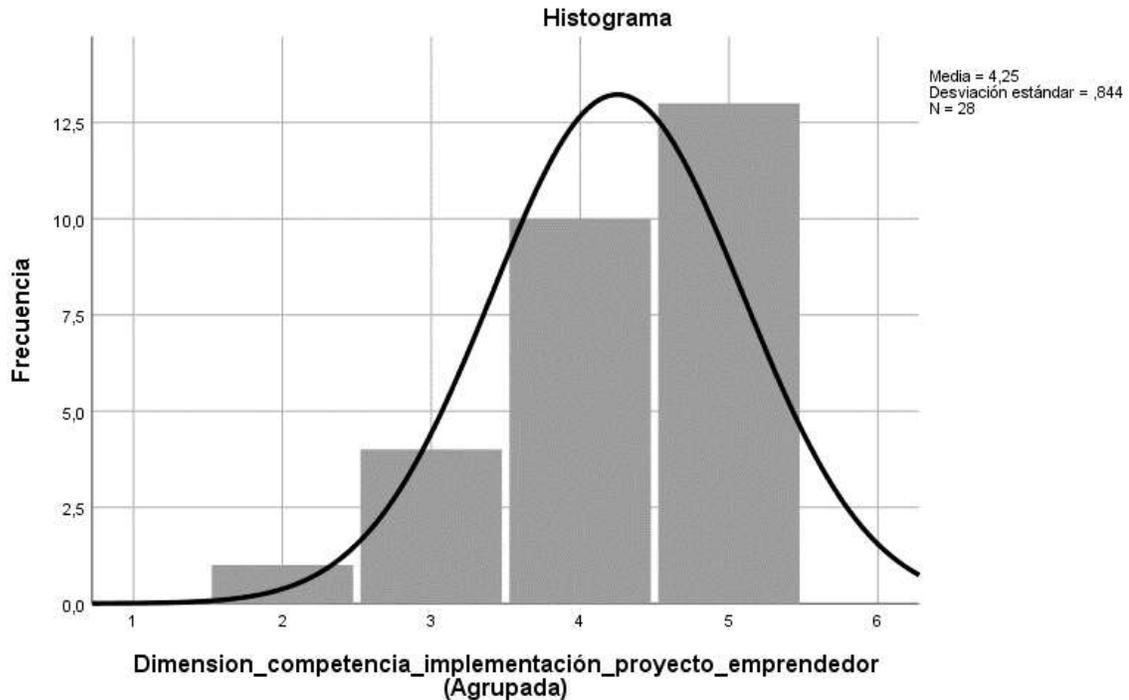
a. Existen múltiples modos.
Se muestra el valor más
pequeño.

Fuente: Elaboración Propia

4.1.8 Análisis y resultados de la dimensión competencia de implementación de un proyecto emprendedor.

Al analizar las tablas de frecuencia de la dimensión competencia de implementación de un proyecto emprendedor, por parte del alumno, se encuentra que el 82.1 % (35.7%+46.4%), afirman que casi siempre o siempre encuentran la competencia de implementación de un proyecto emprendedor, ver gráfica 7 y tabla 18, frente al 3.6%, que manifiestan que casi nunca ven la competencia de implementación de un proyecto emprendedor, llegando al resultado que la gran mayoría de alumnos afirman que casi siempre o siempre encuentran que tienen la competencia de implementación de un proyecto emprendedor.

Gráfica 7 Dimensión competencia implementación proyecto emprendedor: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Al analizar las medidas de tendencia central de esta dimensión se encuentra que la moda es 5, ver tabla 19, dando lugar a que la mayoría de estudiantes tiene competencia de implementación de un proyecto emprendedor, esto es confirmado al observar la media que es 4.25, confirmando una alta inclinación hacia la derecha, indicando que los alumnos tienen esta competencia, ver tabla 19, además al analizar la desviación estándar se observa que es de 0.844, que indica que los datos se encuentran muy concentrados sobre la media y como la media es de 4,25, señala que los encuentra se encuentran inclinados hacia la derecha, a manifestando que siempre encuentran estas competencia de implementación de un proyecto emprendedor.

Tabla 18 Frecuencias dimensión competencia implementación proyecto emprendedor:
alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca
Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Tiene poca competencia de implementación de proyecto	1	3,6
3.- Regularmente tiene competencia de implementación de proyecto	4	14,3
4.- Casi siempre tiene competencia de implementación de proyectos	10	35,7
5.- Siempre tiene competencias de implementación de proyectos	13	46,4
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 19 Medidas de tendencia central dimensión competencia implementación proyecto emprendedor: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos

Dimensión implementación emprendedor (Agrupada)	competencia proyecto	
N	Válido	28
	Perdidos	0
Media		4,25
Moda		5
Desv. Desviación		,844

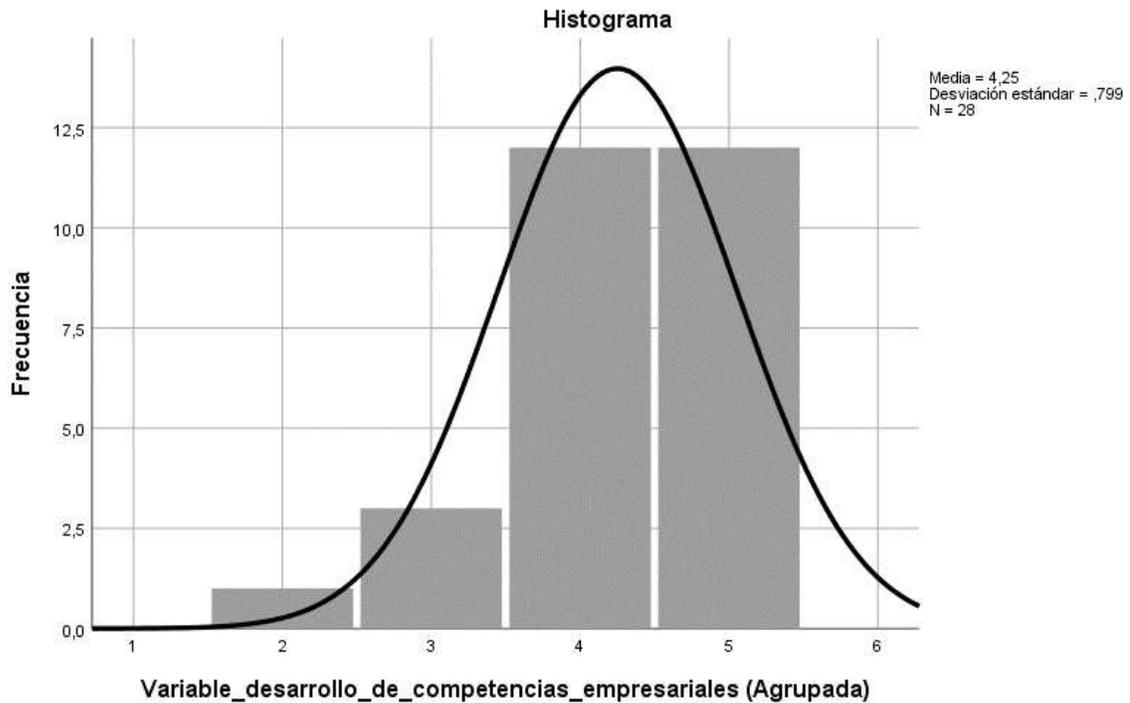
Fuente: Elaboración Propia

4.1.9 Análisis y resultado de variable desarrollo de competencias empresariales.

Al realizar el análisis de la variable independiente desarrollo de competencias profesionales, por parte del docente, se observa que el 85.8% (42.9%+42.9%) de la

población encuestada, manifiesta que el docente tiene esta competencia empresarial, ver tabla 20 y grafica 08, frente a 3.6% que creen que el docente tenga algo de la competencia empresarial, además el 10,7% de los alumnos encuestados manifiesta que regularmente observan esta competencia en sus docentes, como se encuentra en la tabla 20.

Gráfica 8 Variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20 Frecuencias variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Muestra algo de desarrollo de competencias empresariales	1	3,6
3.- Regularmente muestra un desarrollo de competencias empresariales	3	10,7
4.- Casi siempre muestra un desarrollo de competencias empresariales	12	42,9
5.- Siempre muestra un desarrollo de competencia empresariales	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 21 Medidas de tendencia central variable desarrollo de competencias empresariales: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos		
Variable de competencias (Agrupada)	desarrollo de competencias empresariales	
N	Válido	28
	Perdidos	0
Media		4,25
Moda		4 ^a
Desv. Desviación		,799

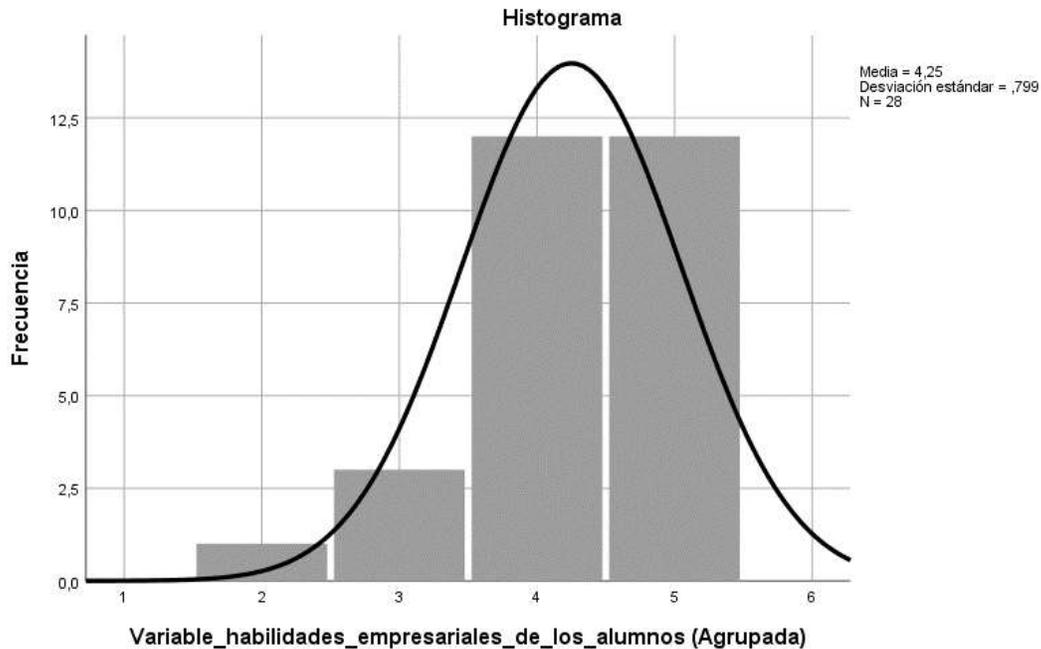
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración Propia

Al realizar el análisis de la medida de tendencia central, se encontró que esta frecuencia es bimodal, en los puntos 4 y 5, que indican casi siempre y siempre encuentran esta competencia empresarial en los docentes de la facultad, ver tabla 21, además en esta misma tabla se observa que la media es 4.25, indicando que los datos se encuentran inclinados hacia la derecha, señalando que la mayoría de estudiantes opina que siempre encuentran la competencia empresarial en sus profesores. Al analizar la desviación estándar que es de 0.79, nos señala, que los datos se encuentran muy concentrados sobre la media, ver tabla 21.

4.1.10 Análisis y resultado de la variable habilidades empresariales de los alumnos.

Gráfica 9 Variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2



Fuente: Elaboración Propia

Al observar la gráfica 9, de la variable dependiente habilidades empresariales de los alumnos de la facultad, se observa que la mayoría de los alumnos muestran casi siempre y siempre habilidades empresariales.

Tabla 22 Variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Frecuencia	Porcentaje
2.- Tienen algo de habilidades empresariales los alumnos	1	3,6
3.- Regularmente muestran habilidades sociales los alumnos	3	10,7
4.- Casi siempre muestran habilidades empresariales los alumnos	12	42,9
5.- Siempre muestran habilidades empresariales los alumnos	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 23 Medidas de tendencia central variable habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

Estadísticos

Variable	habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)
N	Válido 28
	Perdidos 0
Media	4,25
Moda	4 ^a
Desv. Desviación	,799

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración Propia

Al realizar el análisis de frecuencias, se observó que el 85.8% (42.9%+42.9%) de los alumnos, indican que han desarrollado sus habilidades empresariales, en la facultad, ver tabla 22, frente al 3.6%, que manifiesta que se han generado algo de habilidades empresariales, durante el desarrollo de su carrera, además el 10.7 % de los estudiante manifiestan que regularmente han desarrollado la habilidad empresarial en su carrera profesional.

Al analizar las medidas de tendencia central se observa que la gráfica de distribución de la variable habilidades empresariales de los alumnos, es bimodal en el punto 4 y 5, ver grafica 9 y es confirmada en la tabla 23.

La media es de 4.25, ver tabla 23, esto nos indica que los datos están inclinados hacia la derecha, es decir que la población mayormente afirma que casi siempre y siempre han adquirido la habilidad empresarial, durante su carrera profesional, además se observa que la desviación estándar es de 0.799, señalando que existe n alta concentración de los datos sobre la media., ver tabla 23.

4.1.11 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis general.

Con la finalidad de poder interpretar adecuadamente el coeficiente de correlación de nuestras hipótesis, nos apoyaremos en la clasificación del coeficiente de correlación de Hernández Sampieri, ver tabla 24, en base a esta clasificación se podrá medir el grado de correlación, que deseamos encontrar, en esta investigación, para determinar si las variables

u dimensiones, se encuentran relacionadas y de esa manera a través de la estadística inferencial se demuestre nuestras hipótesis, ya sea general y específicas.

Tabla 24 Parámetros del Coeficiente de Correlación Establecidos por Robert Hernández Sampieri

Coeficiente de correlación (r)	Interpretación	Rango establecido
+1.00	Correlación positiva perfecta	+1.00
+0.90	Correlación positiva muy fuerte	[+0.90→+1.00>
+0.75	Correlación positiva considerable	[+0.75→+0.90>
+0.50	Correlación positiva media	[+0.50→+0.75>
+0.10	Correlación positiva débil	[+0.10→+0.50>
+0.00	No existe correlación alguna entre variables	<-0.10→+0.10>
-0.10	Correlación negativa débil	[-0.10→-0.50>
-0.50	Correlación negativa media	[-0.50→-0.75>
-0.75	Correlación negativa considerable	[-0.75→-0.90>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte	[-0.90→-1.00>
-1.00	Correlación negativa perfecta	-1.00

Fuente: (Sampieri, 2002)

Tabla 25 Correlación desarrollo de competencias empresariales versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

	Variable desarrollo de competencias empresariales (Agrupada)	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)
Rho de Spearman		
n		
Variable desarrollo de competencias empresariales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,596**
	N	28
Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,596**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	28

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

Fuente: Elaboración Propia

Al observar la tabla de correlación obtenida, al procesar en Spss los datos de nuestra investigación, se observa que la correlación entre la variable independiente: desarrollo de competencias empresariales del docente y la variable dependiente: habilidades empresariales de los alumnos, adquiridos, durante su formación profesional en la Facultad es de 0.596, ver tabla 25, que según la clasificación dada por Hernández Sampiere, estaría ubicada como una correlación positiva media, ver tabla 24.

4.1.12 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 01

Se analizó la correlación entre la dimensión cualidades empresariales (variable independiente específica 01), con la variable dependiente específica: habilidades empresariales, por parte del alumno, y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.747, ver tabla 26, que según la clasificación dada por Hernández Sampiere, estaría ubicada como una correlación positiva media, ver tabla 24.

Tabla 26 Correlación cualidades empresariales versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

			Dimensión cualidades empresariales (Agrupada)	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)
Rho de Spearman	Dimensión cualidades empresariales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

4.1.12 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 02.

Se analizó la correlación entre la dimensión habilidades sociales empresariales del docente (variable independiente específica 02), con la variable dependiente específica: habilidades empresariales, por parte del alumno, y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.171, ver tabla 27, que según la clasificación dada por Hernández Sampiere, estaría ubicada como una correlación positiva débil, ver tabla 24.

Tabla 27 Correlación habilidades sociales del empresario versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

			Dimensión habilidades sociales del empresario (Agrupada)	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)
Rho de Spearman	Dimensión habilidades sociales del empresario (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,266
		Sig. (bilateral)	.	,171
		N	28	28
	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,266	1,000
		Sig. (bilateral)	,171	.
		N	28	28

Fuente: Elaboración Propia

4.1.13 Análisis y resultados de coeficiente de correlación de variables de hipótesis específica 03.

Se analizó la correlación entre la dimensión habilidades de dirección empresarial por parte de docente (variable independiente específica 03), con la variable dependiente específica: habilidades empresariales, por parte del alumno, y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.467, ver tabla 28, que según la clasificación dada por Hernández Sampiere, estaría ubicada como una correlación positiva débil, ver tabla 24.

Tabla 28 Correlación habilidades de dirección de empresario versus habilidades empresariales de los alumnos: alumnos del IX y X ciclo, de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Ciclo 2017-2

			Dimensión habilidades de dirección empresariales (Agrupada)	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)
Rho de Spearman	Dimensión habilidades de dirección del empresariales (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 28	,467* ,012 28
	Variable habilidades empresariales de los alumnos (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,467* ,012 28	1,000 . 28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para poder contrastar la hipótesis se debe plantear la hipótesis alternativa y la hipótesis nula, y en base al nivel de significancia (Sig.), se acepta o se rechaza la hipótesis alternativa,

La regla es:

- Si Sig. > 0.05, se acepta H_0 (hipótesis nula)
- Si Sig. < 0.05, se acepta H_a (hipótesis alternativa)

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

- H_a : El desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en los alumnos, en Escuela de turismo y hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- H_0 : El desarrollo de competencias empresariales del docente no se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en los alumnos, en Escuela de turismo y hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al procesar los datos en Spss y determinar, se observó que el nivel de significancia (Sig.), para esta hipótesis general es de 0.001, ver tabla 25, y según la regla antes mencionada, respecto a la significancia, se observa que es menor que 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis general alternativa, que dice el desarrollo de competencias empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en los alumnos, en Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Además, se puede afirmar que tiene un coeficiente de correlación positiva media ($r=0.596$), ver tabla 25, según la clasificación de Hernández Sampiere, ver tabla 24.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específica 01

- H_a : Las cualidades empresariales del docente se relaciona positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Ho: Las cualidades empresariales del docente no se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al procesar los datos, se observó que el nivel de significancia (Sig.), para esta hipótesis específica 01 es de 0.000, ver tabla 26, y según la regla antes mencionada, respecto a la significancia, se observa que es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 01 alternativa, que dice que las cualidades empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Además, se puede afirmar que tiene un coeficiente de correlación positiva media ($r=0.747$), ver tabla 26, según la clasificación de Hernández Sampiere, ver tabla 24.

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 02

- Ha: Las habilidades sociales del empresario del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ho: Las habilidades sociales del empresario del docente no se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al procesar los datos en Spps y determinar el coeficiente de correlación, se observó que el nivel de significancia (Sig.), para esta hipótesis específica 02 es de 0.171, ver tabla 27, y según la regla antes mencionada, respecto a la significancia, se observa que es mayor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis específica 02 alternativa, y se acepta la hipótesis nula que dice que las cualidades empresariales del docente no se relacionan con la habilidad

empresarial en los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Además, se puede afirmar que tiene un coeficiente de correlación positiva media ($r=0.266$), ver tabla 27, según la clasificación de Hernández Sampiere, ver tabla 24.

4.2.4 Contrastación de hipótesis específica 03

- Ha: Las habilidades de dirección del empresario del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ho: Las habilidades de dirección del empresario del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al procesar los datos, se observó que el nivel de significancia (Sig.), para esta hipótesis específica 03 es de 0.012, ver tabla 28, y según la regla antes mencionada, respecto a la significancia, se observa que es menor que 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis específica 03 alternativa, que dice que las habilidades de dirección del empresario del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Además, se puede afirmar que tiene un coeficiente de correlación positiva media ($r=0.467$), ver tabla 28, según la clasificación de Hernández Sampiere, ver tabla 24.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis general, existiendo relación positiva media entre el desarrollo de competencias profesionales por parte del docente y las

habilidades empresariales adquiridas por los alumnos, durante la formación profesional en Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene (Pereda P., 2016), que las habilidades es un asunto de alta relevancia, para la mejora de los servicios públicos, y más aún si esta dado en nivel educativo superior como universidades, el también busca identificar las habilidades directivas, que en nuestra investigación sería las competencias profesionales de los docentes, lo confirma (Reyes M., 2016), cuando menciona que los gerentes de toda institución debe tener liderazgo, motivación y poder de negociación, que en nuestra investigación busca en los docentes de la Facultad.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica 01, que a la letra dice: Las cualidades empresariales del docente se relacionan positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se ha demostrado estadísticamente que existe ente existiendo correlación positiva media entre las cualidades profesionales del docente y las habilidades empresariales adquiridas por los alumnos, durante la formación profesional en Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al revisar las investigaciones previas, se encontró que según (Varela, 2015), existen un sin número de variables, entre ellas las cualidades empresariales, que estarían enmarcadas dentro culturales, que formar las competencias empresariales. Esto también es ratificado por (Sobrado F. L. y Fernández R., 2010), cuando afirma que la formación e iniciativa debe ser iniciada en todos los niveles educativos, y as aun el nivel superior, como es la universidad, generando de esta manera grande comunidades de investigadores, que desarrollen estas habilidades empresariales.

A partir de los hallazgos encontrados rechazamos la hipótesis específica 02, por que el nivel de significancia es de 0.171, por lo tanto aceptamos la hipótesis nula que a la letra dice: Las habilidades sociales del empresario del docente no se relacionan positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega., demostrando estadísticamente que no existe relación entre Las habilidades sociales del empresario del docente y habilidad empresarial adquiridas por los alumnos, durante la formación profesional en Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Según (Abad G. I. y Castillo C. A., 2004), manifiesta que se deben desarrollar las destrezas y habilidades actitudinal y emocional de los educandos, contradiciendo con lo que se encontró con esta hipótesis, eso no indica que a la hora de generar habilidades empresariales, en los alumnos, los docentes de la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, no tiene bien desarrollado esta habilidad social empresarial y por lo tanto no está favoreciendo al desarrollo de la habilidades empresariales de los alumnos.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica 03, que a la letra dice: Las habilidades de dirección del empresario del docente se relacionan positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, demostrando estadísticamente que si existe una correlación positiva media entre las habilidades de dirección del docente empresario y las habilidades empresariales adquiridas por los alumnos, durante la formación profesional en Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Esto es confirmado por (Lanzas D., 2015) que indica que las habilidades de dirección del empresario, facilitan los lineamientos estratégicos, a la hora de hacer emprendimiento

empresarial. Además (Gutiérrez B. y Pablos H., 2010), afirma que lo principal es analizar y evaluar los distintos modelos de gestión de las competencias.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Después de analizar los datos, llegamos a la conclusión y podemos afirmar, que el desarrollo de competencias empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial de los alumnos, de la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y esto está demostrado, porque el nivel de significancia es de 0.001, ver tabla 25, además podemos afirmar que existe una correlación media positiva entre estas dos variables ($r=0.596$), ver tabla 25, según la clasificación de Hernández Sampieri, ver tabla 24, por lo tanto aceptamos la hipótesis general.
2. Las cualidades empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y esto está demostrado, porque el nivel de significancia es de 0.000, ver tabla 26, además podemos afirmar que existe una correlación media entre estas dos variables ($r=0.747$), ver tabla 26, según la clasificación de Hernandez Sampieri, ver tabla 24, por lo tanto aceptamos la hipótesis específica 01.
3. Se concluye que las habilidades sociales del empresario del docente, no se relacionan positivamente con la habilidad empresarial de los alumnos, de la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y esto está demostrado, porque el nivel de significancia es de 0.171, ver tabla 27, además podemos afirmar que no existe una correlación, ver tabla 27, según la clasificación de Hernandez Sampieri, ver tabla 24, por lo tanto rechazamos la hipótesis específica 02.

4. Como conclusión se afirma que las habilidades de dirección del empresario del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y esto está demostrado, porque el nivel de significancia es de 0.012, ver tabla 28, además podemos afirmar que existe una correlación media entre estas dos variables ($r=0.467$), ver tabla 28, según la clasificación de Hernández Sampieri, ver tabla 24, por lo tanto aceptamos la hipótesis específica 03.

5.2. RECOMENDACIONES

En base a la presente investigación, podemos brindar las siguientes recomendaciones:

1. Para mejor el desarrollo empresarial del docente, se deben programar cursos y talleres vivenciales de capacitación, con la finalidad de aumentar sus competencias y brindar mejores conocimientos a los alumnos.
2. Mejorar las cualidades empresariales del docente, realizando seguimiento durante las clases académicas, para controlar y observar los nuevos conocimientos y técnicas recibidas de los docentes.
3. En cuanto a las habilidades sociales empresariales del docente, se debe programar talleres, lo cual permitirá desarrollar dichas habilidades.
4. Las habilidades de dirección empresarial del docente se deben reflejar hacia los alumnos mediante la aplicación práctica de la teoría aprendida en los círculos de estudios, programados a los estudiantes.
5. Mejorar las habilidades empresariales de los alumnos, brindándoles una educación de calidad, con docentes calificados.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad G. I. y Castillo C. A. (2004). Desarrollo de competencias directivas. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial. *Boletín Económico ICE*, pag. 29-49.
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araneda, H. (23 de 10 de 2017). *Innovaciones en formación para la empleabilidad*. Obtenido de INACAP: <http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/H.pdf>
- Arguedas S., M. C. (2016). *Correlación entre la metodología docente y el nivel de significado de la adquisición de competencias genéricas en estudiantes del último año de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (Tesis maestría)*. Juliaca: Universidad Católica de Santa María.
- Baron, L. (13 de 11 de 2017). *Las Habilidades del emprendedor*. Obtenido de Mercadeo global: <https://mercadeoglobal.com/blog/las-habilidades-del-emprendedor/>
- Barriga, L. (14 de 11 de 2017). *Habilidad empresarial*. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/doc/61936037/Habilidad-empresarial>
- BBVA Empresas. (01 de 10 de 2017). *Fundamentos para realizar una selección de personal basada en las competencias*. Obtenido de BBVA Empresas: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/fundamentos-para-realizar-una-seleccion-personal-basada-las-competencias>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Tucuman: Shalom.

- Benguría S. Martín B. Valdés M. Pastellides P. y Gómez L. (2010). *Metodos de investigación en educación especial*. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.
- Blanco, A. (2011). *Trabajadores Competentes*. Madrid.: Esic Editorial.
- Bravo S., N. (2006). Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning.-America Latina. *Centro Comunitario Vrtular*, Pag 1-27.
- CANATUR. (10 de 09 de 2017). *Panorama de la industria hotelera en Perú al 2018*. Obtenido de Portal del turismo: <http://www.portaldeturismo.pe/noticia/especial-panorama-de-la-industria-hotelera-en-peru-al-2018>
- Carbajal J. Gonzales H. y Guillen J. (12 de 08 de 2017). *La globalización y la industria hotelera & turistica*. Obtenido de Prezi: https://prezi.com/q_xkwk7wrwos/la-globalizacion-y-la-industria-hotelera-y-turistica/
- Carrión, I. (2016). *Calidad de la educación superior desde la perspectiva de los empleadores. Aplicación a la carrera de Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional de La Plata. (Tesis pregrado)*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Autor.
- Cejas, M. (2006). La Formación por competencias: Una visión. *Visión gerencial*, pag. 11-22.
- Crissien C. (2006). Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, pag 103-117.
- Durant, T. (2008). El perfil y las habilidades del empresario. *Business Scholl*, pag. 1-19.
- Dzul, M. (14 de 10 de 2017). *Los enfoques en la investigación científica*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo:

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf

El Comercio. (23 de 10 de 2017). *Mincetur: El 2017 llegarán 4.36 millones de turistas al Perú*. Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/mincetur-2017-llegaran-4-36-millones-turistas-peru-229314>

El Peruano. (9 de 7 de 2014). Ley Universitaria 30220. *Normas Legales*, págs. 1-19.

Espinel G. y Armando Z. (22 de 10 de 2008). La evaluación del aprendizaje bajo el enfoque de competencias: un reto para la educación superior. *Prospectiva*, pag. 25-30. Obtenido de Universidad autonoma del caribe.

Expertemprende. (S.f). *Guia de habilidades emprendedoras*. España: Expertemprende.

Eyzaguirre M, , N. (2014). *Las competencias genéricas del estudiante y la influencia en su nivel de emprendimiento en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tacna (Tesis de maestría)*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. . Buenos Aires: Rivadavia .

Gamelearn. (03 de 10 de 2017). *El arte de persuadir y negociar*. Obtenido de Gamelearn: <https://www.game-learn.com/arte-persuadir-negociar/>

Globalization101. (10 de 08 de 2017). *Qué es la globalización?* Obtenido de Globalization101: <http://www.globalization101.org/es/que-es-la-globalizacion/>

Gonzale M. y Gonzales T. (2008). Competencias genéricas y formación profesional. Un análisis desde la docencia universitaria. *Iberamericana de educación* , pag. 185-209.

- Gonzales P., K. (22 de 10 de 2017). *Fundamentos psicopedgógicos del enfoque de competencias*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/genarosalinas/12b-antecedentes-de-las-competencias>
- Guevara P, y. M. (10 de 10 de 2017). *Origen y antecedentes históricos del emprendedurismo*. Obtenido de Enciclopediadetareas: <http://www.enciclopediadetareas.net/2012/10/origen-y-antecedentes-historicos-del.html>
- Gutiérrez B. y Pablos H. (2010). Análisis y evaluación de la gestión por competencias en el ámbito empresarial y su aplicación a la universidad. *Revista Complutense de Educación*, pag 323-343.
- Gutiérrez, E. (2012). *Competencias gerenciales*. Madrid: Esic Editorial.
- Helleriegel, D. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias*. Mexico : CENAGE Learning.
- Herrera L., H. (2016). *Competencias socioemocionales de los docentes y el aprendizaje cooperativo de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna (Tesis Maestria)*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Julca M., E. (2011). *Evaluación de factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo: El caso de la Universidad San Martín de Porres, Lima (Perú) (Tesis doctoral)*. lima: Universidad de Salamaca.
- Lanzas D., L. (2015). Propuesta para medir el perfil de los emprendedores de base tecnológica. *Scientia et Technica* , pag 267 - 272.

- Lévano Ch., J. A. (2013). *Formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión (Tesis maestría)*. Ñaña: Universidad peruana Unión.
- Maldonado, J. A. (15 de 10 de 2017). *La metodología de investigación fundamentos*. Obtenido de ISSUU :
https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/la_metodologia_de_la_investigacion
- Marchant R., L. (2005). Actualizaciones para el desarrollo. *Universidad de Viña del Mar*, pag. 1-148.
- Martínez M. L. y Laura Moya P. L. (2017). La opinión de los estudiantes: la tutoría académica en la adquisición de competencias profesionales de educación física en los graduados en educación infantil. *Didacticae*, Pag. 71 - 88.
- Mendibil, J. (13 de 11 de 2017). *Habilidades emprendedoras*. Obtenido de Impulsos, emprender, innovar y liderar desde el cambio: Estas habilidades emprendedoras las podemos agrupar en:
- Mintzberg, H. (1998). *El Proceso Estratégico: conceptos, contextos y casos*. México : Prentice Hall.
- Muñoz C., C. (S.f). *El Proceso de Identificación de Oportunidades* . Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Nares G. Velasco A. Gutiérrez V. y Martínez G. (2017). Formación y Capacitación Docente, su impacto en la Calidad Educativa de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Educatateconciencia*, pag. 93-110.

- Organización para el desarrollo económicos OCDE. (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE. OCDE*, pag. 1-17.
- Pedreño M. y Ramón R. (2008). *El turismo: globalización, competitividad y sostenibilidad. Mediterraneo Económico* , pag 1-30.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México: Edición electrónica.
- Pereda P., F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba (Tesis doctorado)* . Cordova: Universidad de Cordova.
- Pérez B., V. (19 de 10 de 2017). *Competitividad empresarial: un nuevo concepto*. Obtenido de De gerencia: http://www.degerencia.com/articulo/competitividad_empresarial_un_nuevo_concepto
- Reyes M., K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* . Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar .
- Saavedra O., J. M. (2015). *Relación entre las características de las competencias empresariales y las estrategias operativas de la clínica veterinaria "San Bernardo" – Chiclayo (Tesis pregrado)*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Sampieri, R. (2002). *Metodología de investigación*. Mexico: McGraw.
- Sobrado F. L. y Fernández R. (2010). *Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. redalyc*, pag 15-38.
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

- Uncata C., A. M. (2016). *Competencias comunicativas y su influencia en el trabajo colaborativo de los docentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna (Tesis maestría)*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- UNESCO. (22 de 10 de 2017). *Declaracion mundials sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. Obtenido de Unesco.org:
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- Varela, R. (2015). Desarrollo de empresarios basado en competencias empresariales: el caso jóvenes con empresa. *Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial* , pag 1-20.

ANEXOS

01 Matriz de Consistencia

TÍTULO: El desarrollo de competencias empresariales del docente y su influencia habilidad empresarial en alumnos del IX Y X Ciclo De La Escuela de Turismo y Hotelería, En La Universidad Inca Garcilaso de la Vega

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	METODOLOGIA TIPO - DISEÑO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTOS
<p>Problema general</p> <p>PG: ¿Cómo el desarrollo de competencias empresariales del docente se relaciona con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG. Determinar el desarrollo de competencias empresariales del docente, con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG. El desarrollo de competencias empresariales del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en los alumnos, en Escuela de turismo y hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p><u>V. independiente</u></p> <p>*Nombre: Desarrollo de competencias empresariales</p> <p>*Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualidades empresariales • Habilidades sociales del empresario • Habilidades de dirección del empresario 	<p>Metodología:</p> <p>Método investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • descriptiva <p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional 	<p>Población:</p> <p>Estudiantes de IX y X Ciclo de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega 2017 N=37</p> <p>Muestra</p> <p>Estudiantes de IX y X Ciclo de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega 2017 N=37</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Desarrollo de competencias empresariales.</p> <p>Cuestionario de inserción del campo laboral</p>
<p>Problemas específico</p> <p>Pe1: ¿Cómo las cualidades empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Oe1. Determinar las cualidades empresariales del docente, con la habilidad empresarial de los alumnos, en Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>He1. Las cualidades empresariales del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p><u>V. dependiente general</u></p> <p>*Nombre: la habilidad empresarial</p> <p>*Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia de identificación de las oportunidades de los alumnos • Competencia de traducción de ideas en planes de acción de los alumnos • Competencia de persuasión y negociación de los alumnos • Competencia de implementa de un proyecto emprendedor 			
<p>Pe2: ¿Cómo las habilidades sociales empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Oe2. Determinar las habilidades sociales empresariales del docente, con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>He2. Las habilidades sociales empresariales del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>				
<p>Pe3: ¿Cómo las habilidades de dirección empresariales del docente se relacionan con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Oe3. Determinar las habilidades de dirección empresariales del docente, con la habilidad empresarial de los alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>He3. Las habilidades de dirección empresariales del docente se relación positivamente con la habilidad empresarial en alumnos, en la Escuela de Turismo y Hotelería, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>				

02 Encuesta

Medida de estabilidad: Un mismo instrumento de medición se aplica dos más veces a un mismo grupo de personas, después de cierto periodo. Confiabilidad por test-retest, “r” de Pearson.

**CUESTIONARIO ALUMNOS DEL VIII, IX Y X CICLO DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERIA, DE LA UNIVERSIDAD INCA
GARCILASO DE LA VEGA**

Instrucciones:

Estimado alumnos, el presente cuestionario es con fines de investigación, es anónimo y nos permitirá brindar una mejor calidad de servicio en la Facultad. Le pedimos que lea atentamente cada pregunta y elija una de las cinco respuestas:

A. Nunca B. Pocas veces. C. Regularmente. D. Casi siempre. E. Siempre.

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMPRESARIALES						
ITEMS	INDICADOR	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes iniciativa empresarial?	A	B	C	D	E
2	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes espíritu de superación empresarial?	A	B	C	D	E
3	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes perseverancia empresarial?	A	B	C	D	E
4	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes confianza en si mismo por formar empresa?	A	B	C	D	E
5	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes sentido crítico sobre cómo mejorar las empresas?	A	B	C	D	E
6	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes creatividad respecto a las empresas?	A	B	C	D	E
7	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes innovación y espíritu investigador?	A	B	C	D	E
8	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes motiva a formar empresa?	A	B	C	D	E
9	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes capacidad de decisión a la hora de tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E

10	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes expresa sus ideas en forma firme (asertivo)?	A	B	C	D	E
11	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes actitudes de cooperación?	A	B	C	D	E
12	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene capacidad de comunicar sus ideas?	A	B	C	D	E
13	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes, que tiene capacidad de relacionarse con su entorno?	A	B	C	D	E
14	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes, sensibilidad de las necesidades hacia otras personas?	A	B	C	D	E
15	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes, capacidad de exponer y defender sus propias ideas?	A	B	C	D	E
16	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes, capacidad de exponer y defender sus propias ideas?	A	B	C	D	E
17	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes que planificación, toma de decisiones y asunción de responsabilidades?	A	B	C	D	E
18	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene capacidad para afrontar problemas y soluciones?	A	B	C	D	E
19	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene capacidad de persuasión?	A	B	C	D	E
20	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene liderazgo?	A	B	C	D	E
21	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene capacidad para organizar?	A	B	C	D	E
22	¿Desde qué ingreso a la carrera, observo en sus docentes tiene capacidad para optimizar recursos?	A	B	C	D	E

VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDAD EMPRESARIAL DEL ALUMNO						
ITEMS	INDICADOR	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
23	¿Desde qué ingreso a la carrera aumento su creatividad?	A	B	C	D	E
24	¿Desde qué ingreso a la carrera aumento su reconocimiento de los cambios de su entorno?	A	B	C	D	E
25	¿Desde qué ingreso a la carrera aprendió a identificar las oportunidades de negocios?	A	B	C	D	E
26	¿Desde qué ingreso a la carrera aumento su forma de evaluar la factibilidad de una solución?	A	B	C	D	E
27	¿Desde qué ingreso a la carrera aprendió a generar un plan de acción?	A	B	C	D	E
28	¿Desde qué ingreso a la carrera aprendió a buscar recursos para desarrollar una idea?	A	B	C	D	E
29	¿Desde qué ingreso a la carrera aumento su reconocimiento de los cambios de su entorno?	A	B	C	D	E
30	¿Desde qué ingreso a la carrera su forma de comunicar un proyecto empresarial?	A	B	C	D	E
31	¿Desde qué ingreso a la carrera aumento su forma para aplicar las estrategias para lograr acuerdos?	A	B	C	D	E
32	¿Desde qué ingreso a la carrera has ejecutado las acciones, para llevar a cabo tus propuestas o planes?	A	B	C	D	E
33	¿Desde qué ingreso a la carrera ha aumentado su forma de controlar los avances de sus proyectos?	A	B	C	D	E
34	¿Desde qué ingreso a la carrera a realizar ajustes a sus planes, ante las adversidades?	A	B	C	D	E
35	¿Desde qué ingreso a la carrera aumentada su forma de persistir antes las dificultades?	A	B	C	D	E

Muchas gracias por su colaboración

03 Ficha de Validación del Instrumento de Investigación Juicio y Expertos