



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS
MIEMBROS DE LA ORDEN DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL
PERÚ REGIONAL SAN MARTÍN AÑO 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES : MARIA LUISA SALAZAR APAGÜEÑO
RAQUEL MEGO CHÁVEZ**

ASESOR : MBA. SEIDY JANICE VELA REATEGUI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROSPECTIVA DE MERCADOS Y
TERRITORIOS**

TARAPOTO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre Celia,
por llenar mi vida de amor y
ternura, por ayudarme a ser una
mejor persona y brindarme su
amor infinito, todo lo que soy y lo
que seré siempre será gracias a ti.

Maria Luisa Salazar Apagüño

Dedico este trabajo a mis padres y
hermanos que pese a las
dificultades siempre han logrado
brindarme las herramientas
necesarias para seguir adelante.

Raquel Mego Chávez

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Científica del Perú, por la formación profesional, al Colegio de Arquitectos Regional San Martín por brindarme la oportunidad de desarrollar este proyecto y a mi asesora, Seidy Janice Vela Reátegui, quien fue mi guía para realizar el presente trabajo.

Maria Luisa Salazar Apagüeño

A mi asesora, Seidy Janice Vela Reátegui, quien me ha guiado de forma permanente en el desarrollo de esta tesis, brindándome su tiempo y sus valiosos aportes.

Raquel Mego Chávez

ACTA DE SUSTENTACIÓN

**FACULTAD DE
NEGOCIOS**



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

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 671-2021-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 27 de noviembre de 2021, se autorizó la sustentación para el día martes 30 de noviembre de 2021.

Siendo las 16.00 horas del día 30 de noviembre se constituyó de modo virtual el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA ORDEN DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERÚ REGIONAL SAN MARTIN AÑO 2020.

Presentado por:

SALAZAR APAGUEÑO MARIA LUISA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

MEGO CHAVEZ RAQUEL

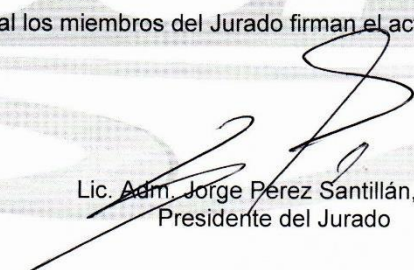
Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

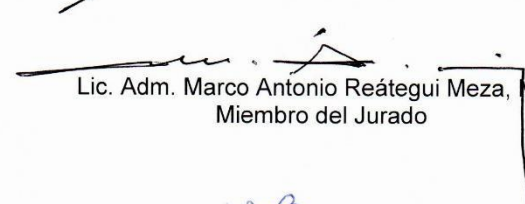
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: APROBADO POR UNANIMIDAD

A las 17.50 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta.


Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mgr.
Presidente del Jurado


Lic. Adm. Marco Antonio Reátegui Meza, Mgr.
Miembro del Jurado


Econ. Juan Pablo Lazo Ríos, Mgr.
Miembro del Jurado

Iquitos – Perú
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagñon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**“DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA ORDEN DEL
COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERÚ REGIONAL SAN MARTÍN AÑO 2020”**

De los alumnos: **MARÍA LUISA SALAZAR APAGÜEÑO Y RAQUEL MEGO
CHÁVEZ**, de Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio,
con un porcentaje de **13% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 12 de Octubre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP-
administraciondeempresas_2021_tesis_MariaSalazar_RaquelMego_V1.
(D115043022)
Submitted: 10/12/2021 6:41:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 13 %

Sources included in the report:

UCP_administraciondempresas_2021_TSP_MariaSalazar_RaquelMego_V1.pdf (D95062037)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/10770/4/Castro_CDM.pdf.txt

Instances where selected sources appear:

16

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
HOJA DE ANTIPLAGIO	iv
URKUND	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes del estudio	1
1.1.1. Internacionales.	1
1.1.2. Nacionales.....	2
1.1.3. Local.....	5
1.2 Bases teóricas.....	6
1.2.1. Competencias profesionales.....	9
1.3 Definición de términos básicos.....	15
CAPÍTULO II: Planteamiento del problema.....	17
2.1 Descripción del problema	17
2.2 Formulación del problema	19
2.2.1. Problema general	19
2.2.2. Problemas específicos.....	20
2.3 Objetivos	20
2.3.1. Objetivo general	20
2.3.2. Objetivos específicos.....	20
2.4 Hipótesis	21
2.4.1. Hipótesis general.....	21
2.4.2. Hipótesis específicas	21
2.5 Variables	21
2.5.1. Identificación de las variables y operacionalización.....	21

CAPÍTULO III: METODOLÓGICO	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.1.1. Tipo de investigación	23
3.1.2. Nivel de investigación	23
3.1.3. Diseño de investigación.....	23
3.2 Población y muestra.....	24
3.2.1. Población.....	24
3.3 Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos	24
3.3.1. Técnicas	24
3.3.2. Instrumentos.....	25
3.3.3. Procedimiento de recolección de información	25
3.4 Procesamiento y análisis de datos	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	26
4.1 Descripción de la competencia resolución de problemas.	26
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
.....	36
5.1. Discusión de resultados	36
5.2. Conclusiones.....	40
5.3. Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	55
ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
Encuesta para la variable competencias profesionales	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	22
Tabla 2	Los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica	26
Tabla 3	Es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible	27
Tabla 4	Considera importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción	27
Tabla 5	Consideran que llevar cursos ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción	28
Tabla 6	Las capacitaciones permite realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible	29
Tabla 7	Los cursos relacionados con la iluminación son considerados como	29
Tabla 8	Como califica las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial	30
Tabla 9	Considera que es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros	30
Tabla 10	Es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.....	31
Tabla 11	Son necesarias las capacitaciones que permitan al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.....	32
Tabla 12	Considera que las normas y procedimientos arquitectónicos son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales	33
Tabla 13	El apoyo de consultores o asesores aportan nuevos conocimientos de acuerdo a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles.....	33

Tabla 14	Es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados.....	34
Tabla 15	¿Considera importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones?	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Medidas estadísticas de competencias básicas.....	37
Gráfico 2 Medidas estadísticas de competencias genéricas	38
Gráfico 3 Medidas estadísticas de competencias particulares	39

RESUMEN

Desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden
del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020

María Luisa Salazar Apagüeño

Raquel Mego Chávez

La presente investigación como objetivo determinar el nivel de desarrollo de competencias profesionales del colegio profesional. Respecto a la metodología fue de diseño descriptivo y no experimental; con una población formado por sus miembros, y una muestra de 309 de ellos, a quienes aplicó cuestionario.

Los resultados muestran que, existe un nivel alto de desarrollo de competencias básicas debido a que, el 99.7% considera importante los cursos de conocimientos básicos para obtener una arquitectura accesible; además, se evidenció un nivel alto de desarrollo de competencias genéricas, porque el 99.7% considera necesario la capacitación para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el diseño de infraestructura. Existe un alto nivel de competencias particulares ya que, el 98.7% considera importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados.

Palabras claves: competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas, competencias particulares, arquitectura.

ABSTRACT

Development of professional competencies of the members of the order of the regional association of architects of Peru San Martín year 2020

María Luisa Salazar Apagüeño
Rachel Mego Chávez

The objective of this research is to determine the level of development of professional skills of the professional association. Regarding the methodology, it was a descriptive and non-experimental design; with a population formed by its members, and a sample of 309 of them, to whom a questionnaire was applied.

The results show that there is a high level of development of basic skills because 99.7% consider basic knowledge courses important to obtain an accessible architecture; In addition, a high level of development of generic skills was evidenced, because 99.7% consider training necessary for the recognition of essential materials and equipment for the design of infrastructure. There is a high level of particular skills since 98.7% consider it important to extend knowledge within a particular specialty, such as model design for public or private centers.

Keywords: professional skills, basic skills, generic skills, particular skills, architecture

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes del estudio

1.1.1. Internacionales

Gutiérrez et al (2019) en su investigación *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*, tuvo como objetivo verificar el nivel de compromiso organizacional. La metodología fue de diseño correlacional y no experimental, con una población formada por los empleados de una empresa, y una muestra de 270 de ellos, a quienes aplicó cuestionario. Concluye que, existe poco compromiso por parte de los empleados, y esto por varias razones en satisfacción laboral e inserción laboral, lo que está afectando que el empleado no tenga ningún tipo de sentimiento de pertenencia hacia la empresa donde labora, porque esta no cumple con las expectativas o no satisface sus necesidades. Tienen un nivel bajo de compromiso institucional, lo que está relacionado con las formas de trabajo que emplea muchas empresas hoy en día, pensando solo en el beneficio económico y olvidándose de los beneficios que debe tener un empleado.

Romero (2017) en su tesis titulada “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”. Quito. Ecuador. Este trabajo tuvo como objetivo general determinar el nivel de compromiso institucional. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel descriptivo, para lo que se utilizó un cuestionario que fue aplicado a 372 trabajadores. Los principales resultados demostraron que existe un nivel bajo de compromiso normativo, ya que no le toman mucha importancia a este tipo de compromiso, además el compromiso político no está establecido, ya que hay confusión con el compromiso afectivo y conductual. Se llegó a concluir que el nivel de los tres niveles de compromiso no varía de forma significativa, pero el

compromiso institucional u organizacional tiene un nivel bajo, ya que muchos de los empleados se sienten poco comprometidos con las labores que realizan dentro de la organización, lo que perjudica en ocasiones en el desempeño del colaborador.

López (2015) en su investigación “Modelo de formación por competencias para jefes y directivos de la administración pública española”. Palma, Islas Baleares España. El presente estudio tuvo como principal objetivo conocer aquellas competencias consideradas como relevantes dentro del conjunto de los funcionarios de la administración pública respecto del área de jefatura y dirección. La metodología empleada estuvo enmarcada dentro de un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, descriptivo, la muestra de estudio estuvo conformado por 613 individuos, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, mediante la técnica de la encuesta. Finalmente, el autor llegó a concluir que, es importante para los funcionarios contar con competencias profesionales, pues muchos de ellos desempeñan puestos que cuentan con una alta responsabilidad, y de pretender ascender dentro del trabajo contar con más competencias profesionales le permite contar con más oportunidades para obtener dicho puesto de trabajo.

1.1.2. Nacionales.

Chirinos y Vela (2017) en su investigación titulada “Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima metropolitana”. Lima – Perú. Este trabajo tuvo como objetivo general describir el compromiso laboral de los trabajadores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo, se tuvo como instrumento un cuestionario el cual se aplicó a una muestra de 209 empleados. Los principales resultados se pudieron hallar que el compromiso de continuidad tiene un nivel alto, mientras que el compromiso afectivo tiene un nivel regular y el nivel normativo tiene un nivel bajo, lo que demuestra ciertas dificultades de la organización para entablar

una efectiva relación con sus empleados. Se llegó a concluir que los colaboradores presentan un nivel bajo de compromiso con sus empresas, originando que no se desempeñen de forma adecuada dentro de sus funciones, debido a que las empresas no toman importancia al trabajador ni valoran su función dentro de estas empresas.

Cruz (2017) en su estudio titulado “Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao”. Trujillo – Perú. Este trabajo tuvo como objetivo general encontrar la relación entre el compromiso organizacional y los valores personales. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, se empleó como instrumento un cuestionario el cual se aplicó a 202 empleados. Los principales resultados demostraron que hay un nivel bajo de compromiso institucional y de la misma forma sus valores personales, debido a la falta de interés que tiene el trabajador para sentirse parte de ella, teniendo objetivos y metas comunes en beneficio del trabajador y de la empresa. Finalmente se pudo concluir que el compromiso institucional está relacionado significativamente con los valores personales de los trabajadores, lo que ocasiona que no haya lazos de compromiso tanto de la empresa como del trabajador.

Huamaní (2017) en su estudio titulado “Competencia laboral y compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la empresa Industria Textil del Pacífico S.A. Cercado - Lima, 2017”. Lima – Perú. Este trabajo contó como objetivo general hallar la relación entre competencia laboral y compromiso organizacional. La metodología empleada fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, se utilizó como instrumento un cuestionario que se aplicó a 53 trabajadores. Los principales demostraron que el 62.3% de los empleados demostraron tener una competencia profesional de nivel medio mientras que el 67.9% manifestó tener un compromiso organizacional de un nivel regular, lo que demuestra ciertas deficiencias dentro de la empresa

con respecto al sentimiento de pertenencia de los empleados, como también la poca capacidad para poder realizar sus funciones de forma profesional. Finalmente se llegó a concluir que existe una relación significativa entre las competencias laborales y el compromiso institucional, ya que se encontró una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación del 0.857, evidenciándose una relación fuerte y positiva.

Quijano (2019) en su investigación titulada “Competencias profesionales y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018”. Lima – Perú. Este trabajo tuvo como objetivo general hallar la relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional. La metodología empleada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, para lo cual se utilizaron dos cuestionarios que se aplicaron a 155 empleados. Los principales resultados demuestran que el 60.65% de los trabajadores cuentan con un nivel regular de competencias profesionales, mientras que el compromiso organizacional tiene un nivel regular según el 61.9% de los resultados encontrados, lo que se demuestra que hay ciertas deficiencias con respecto a las competencias del personal, ya que posiblemente no estén cumpliendo de forma eficiente con sus funciones. Se llegó a concluir que hay una relación entre las competencias profesionales y el compromiso organizacional, ya que se pudo encontrar una significancia del 0.000 y el coeficiente de correlación fue igual a 0.574.

Saavedra (2019) en su investigación titulada “Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019”. Tumbes – Perú. Este trabajo tuvo como objetivo general hallar la relación de las competencias profesionales y desempeño laboral. La metodología utilizada fue enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, para lo cual se utilizó un cuestionario, el cual fue aplicado a dos muestras, que fueron siete jefes y 48 trabajadores. Los principales resultados fueron que

el 62% de los jefes mencionaron que las competencias técnicas de los trabajadores no son buenas, mientras que para el 38% no tienen conocimientos de habilidades metodológicas, el 65% manifestó que los trabajadores no tienen eficacia el 54% indicó que no son eficientes, por otro lado, el 37% de los trabajadores manifestó que toman en cuenta sus opiniones y el 54% indicaron que hay pocas competencias sociales. Se llegó a concluir que existe una relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, ya que el coeficiente de correlación del 0.39.

1.1.3. Local

León (2018) en su investigación titulada “Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016”. Tarapoto – Perú. Este trabajo tuvo general hallar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, para lo cual se utilizó un cuestionario que fue aplicado a 164 trabajadores. Los principales resultados fueron que el compromiso organizacional es bajo, ya que se ha evidenciado deficiencias en sus tres dimensiones como que el componente continuidad es bajo según el 55%, mientras que el normativo es bajo con un 56%, ya que no se cumplen sus funciones, por otro lado, el nivel de productividad es bajo ya que las técnicas que utilizan son inadecuadas según el 55%, mientras que el aspecto económico es bajo según el 59% y en lo social es bajo de acuerdo con el 55%. Se llegó a concluir que existe una relación significativa entre ambas variables, ya que se obtuvo una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación del 0.793, evidenciando una relación positiva considerable.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 El sector de colegios profesionales.

El profesional debe realizar sus funciones de forma regular y sistemática, teniendo el control absoluto basándose en sus conocimientos y experiencias para lograr objetivos profesionales. Lo que significa que sus actividades deben estar acorde con las funciones que un arquitecto debe tener, pero siempre hay la necesidad de conocer algo nuevo dentro de diversas profesiones para lo cual el profesional debe contar con apoyo de consultores, asesores u orientadores, para poder tener más eficiencias en sus funciones de acuerdo a la especialidad profesional que tenga el usuario. **(Bogantes et al., 2017, p. 23)**

El profesional debe ampliar y extender sus conocimientos en ciertas especialidades dentro de su profesión, ya que cualquier persona desea ser competitiva dentro del ámbito donde más cómodo se siente, por ello un profesional siempre se enfoque en centrarse en alguna rama en especial y adquirir todos los conocimientos necesarios para poder desempeñarse como experto dentro de esa especialidad, por ello es necesario que asista a cursos de especialización, los cuales servirán como base para poder crecer y desarrollarse profesionalmente. **(Bogantes et al., 2017, p. 23).**

1.2.2. Funciones de un colegio profesional

De acuerdo como se pudo verificar en la **Ley N° 14085 (1962)**, se pudo constatar que la creación del Colegio de Arquitectos del Perú, se dio con la finalidad de realizar la integración de todos los profesionales de dicha carrera, para ejercer de manera autorizada su profesión, tal cual, como cualquier colegio profesional de distintas carreras, donde se considera una agrupación de sentido profesional que es integrada por cualquier profesional (colegiados) reconocidos por el Estado. Dentro de la creación de un colegio profesional, también se establecen normativas a las que

estarán sujetas los profesionales como los arquitectos tanto nacionales como extranjeros que laboren en suelo peruano, partiendo criterios de ética profesional, además, estos colegios al momento de su creación también se considera el establecimiento de varias sedes a nivel nacional (filiales departamentales), para un mayor alcance y eficiencia de sus funciones. Dentro de las principales funciones de un colegio profesional, se tiene la ordenación de las actividades profesionales, siempre procurando el prestigio y la perfección, ser la representación totalitaria de los colegiados para su defensa de sus derechos, como también intereses profesionales, además, de que siempre se promueva una práctica de ética profesional en cada uno de sus miembros que la integran.

1.2.3. Ámbitos de desempeño del arquitecto

Como se estableció en la **Ley N° 16053 (1966)**, donde se le brinda la autorización al Colegio de Arquitectos del Perú, la supervisión de las actividades profesionales de los integrantes de dicho colegio, dentro de los ámbitos de desempeño que ejercen estos profesionales se encuentran proyectos, ejecución de obras, instalaciones, trabajos y operaciones de cualquier especialidad de arquitectura, ya sea, de forma temporal o permanente, deberán ser ejecutadas por arquitectos debidamente colegiados. Por otro lado, las empresas que supervisan o proyectan obras para entidades públicas, como gobiernos regionales, locales o el central, deberán contar al momento de que el arquitecto se desempeñe al realizar mapas, planos, cálculos, croquis, estudios, dibujos memorias, peritajes, e informes de cualquier documento técnico de arquitectura, debe ser por un profesional titulado y con número de registro dentro del Colegio de Arquitectos del Perú. Se puede darse a entender que cualquier actividad de la profesionalidad de arquitectura, para ejercer sus funciones y correcto desempeño validado, debe ser siempre colegiado y registrado, para ejercer y realizar cualquier desempeño, dentro del sector público o privado.

Por otro lado, de acuerdo con el Colegio de Arquitectos del Perú (CAP, 2011), los roles y funciones que cumple el arquitecto en el desempeño de sus actividades en las distintas áreas y sub áreas del campo profesional, son múltiples, y tipifican las distintas formas de ejercer la profesión en alguna o en varias de las sub áreas:

El arquitecto como:	Realiza:
a. Proyectista	Diseño y creación de obras
b. Constructor	Ejecución de obras y Construcción.
c. Prestador de servicios Conexos y/complementarios	Avalúos / Residente de obra Supervisión de obra/Asesoría/Peritaje/Metrado Declaratoria de Fabricas/otros.
d. Administrador	Gestión pública o/ Empresarial
e. Docente	Enseñanza universitaria.
f. Investigador	Investigación pura o teórica Aplicada/desarrollo tecnológico/detalles técnicos
g. Promotor	De desarrollo institucional / Inmobiliario/Inversiones Urbanas
h. Consultor	Asesoría especializada

1.2.4. Tendencias en la arquitectura

De acuerdo con un informe de la Universidad ETAC (2022) las tendencias de la profesión de arquitectura evolucionan con el paso de la globalización y la tecnología, para que se puedan adaptar a los requerimientos actuales de la sociedad y con ello, mejorar su calidad de vida, donde dicha carrera no es la excepción.

Dentro de las tendencias en el futuro será la sistematización ya se está haciendo patente tanto en proyectos estándar como en proyectos muy personalizados. En proyectos estándar (como oficinas, hospitales y escuelas), las presiones de costos están impulsando a los arquitectos hacia una producción más rutinaria. En proyectos personalizados, los edificios se han vuelto demasiado complicados para entregarlos de manera improvisada. En comparación con hace treinta años, los sistemas de construcción, los objetivos de desempeño y la cantidad de partes interesadas han agregado otro nivel de dificultad al proceso de diseño y construcción. En arquitectura, la profesión sigue siendo principalmente reactiva a los caprichos de un cliente. En algún momento en el futuro, podría imaginarse a las empresas monitoreando activamente cómo los clientes usan los edificios y brindándoles capacitación para maximizar el valor de sus activos en lugar de esperar a que las cosas empeoren tanto que el cliente necesite un diseño completamente nuevo.

El desafío es que los arquitectos, como otros profesionales, son adictos a cambiar tiempo por dinero. Cuando los arquitectos han tratado de ser más proactivos (creando grupos de consultoría u ofreciendo una estrategia de lugar de trabajo a largo plazo), a menudo se han convertido en desarrollo comercial pagado, una forma de despertar el interés en el servicio principal: rediseñar edificios. En arquitectura, muchos intentos de aplicar inteligencia artificial al proceso de diseño han fracasado porque intentan automatizar todo el proceso, reemplazando a los arquitectos al por mayor y empleando una computadora para todo, incluso las tareas que mejor realizan las personas. Aunque parece poco probable que los algoritmos tengan éxito en los arquitectos, cada vez podrán completar una gama limitada de tareas mejor que un diseñador (como colocar escritorios en una oficina). A medida que crezca esta capacidad algorítmica, sucederán dos cosas: 1) la automatización dirigida reemplazará progresivamente el trabajo de diseño; 2) los diseñadores trabajarán de manera más colaborativa con algoritmos que aprovechen la inteligencia única de los diseñadores humanos (aumento del diseño).

1.2.2 Las competencias profesionales

1.2.1.1. Conceptos de competencias profesionales.

El concepto de competencia se concibe como la integración de diferentes habilidades y dominios de conocimiento, además es un término que es ampliamente utilizado por los propios profesionales, el cual se aplica al campo de la sostenibilidad, también estas competencias son denominadas capacidades o habilidades para la sostenibilidad entre los profesionales **(Pérez, Abbott, & Wilson, 2018, p. 164).**

Los tipos de competencias se clasifican en básicas, genéricas y particulares.

a. Competencias básicas

Las competencias básicas profesionales se pueden definir como aquellas competencias que puede desarrollar cualquier profesional o cualquier persona, ya que no solamente se tiene que ser profesional para poder desarrollar o tener este tipo de competencias o habilidades, estas se pueden adquirir mediante una educación o aprendizaje básico, lo cual está referido a las habilidades que cualquier profesional debe tener y emplear de forma correcta, pero siempre debe haber algo nuevo que aprender, es por ello que las competencias básicas de cualquier profesional deben estar desarrollándose de manera constante. **(Véliz, Jorna y Berra, 2016, p .9).**

Aspectos cognitivos, es aquel grupo de saberes y actitudes mezclados e integrados en el sentido que un profesional pueda saber que realizar y saber estar de acuerdo con el ejercicio profesional, por ello es importante el dominio de estos aspectos, ya que hace que el profesional tenga la capacidad de actuar de forma efectiva y productiva en circunstancias profesionales. **(Gómez, 2015, p. 51).**

Aspectos técnicos, el profesional debe poseer competencias técnicas para que tenga la capacidad de dominar como todo un experto tareas y conocimientos acerca de su profesión y ámbito de trabajo, por ello es necesario desarrollar los conocimientos y habilidades del profesional. **(Gómez, 2015, p. 51).**

Aspectos metodológicos, un profesional debe tener competencias metodológicas es decir debe reaccionar de forma ordenada haciendo uso del proceso indicado a las funciones encargadas y a los problemas que se presenten, con la capacidad de tener soluciones y que se puedan transmitir mediante experiencias para futuros problemas. **(Gómez, 2015, p. 51).**

b. Competencias genéricas

Estas competencias se enfocan de forma directa a las actitudes profesionales que se relacionan a las competencias que tiene el mercado laboral, como nuevos temas y nuevos conocimientos que cualquier profesional debe saber, teniendo en cuenta el grado de necesidad y la ansiedad de seguir creciendo profesionalmente, ya sea dentro del mismo ámbito profesional o similares, ya que estas competencias se adquieren y pueden servir para distintas profesiones, además estas competencias no son solo importantes en la construcción de habilidades o conocimientos, sino que también están relacionados con la formación integral del profesional reflejado en el cumplimiento de principios profesionales, también se le denomina como comportamientos propios del desempeño en diferentes sectores o funciones, que está ligado con la tecnología y herramientas modernas. **(Véliz, Jorna & Berra, 2016, p .9).**

Conocimientos prácticos, estos conocimientos abarcan atributos como conocimientos técnicos, que son saberes de disciplina que se ejecutan en el desarrollo de competencia profesional, ya que este debe

mejorar sus capacidades y aptitudes para poder ejecutar procesos y operaciones en actividades variadas, por ello es necesario tener conocimientos teóricos que se obtiene de acuerdo en torno a una disciplina en este caso sería en la arquitectura. **(Bogantes, Cascante, Fonseca, Rodríguez, & Segura, 2017, p. 21).**

Conocimientos procedimentales, debe contener el aprendizaje de prácticas y el reconocimiento de materiales indispensables que den respuestas y fundamento a los logros y metas. Por ello es necesario que el profesional tenga la capacidad de crear estrategias para la generación de nuevas herramientas en su ámbito profesional mediante procesos establecidos. **(Bogantes et al., 2017, p. 24)**

c. Competencias particulares

Son las competencias principales que requiere cada profesional para el ejercicio de su propia profesión en determinados ámbitos o especialidad, estas están fundamentadas en la obtención progresiva de saberes, habilidades específicas y la experiencia laboral, éstas no se transmiten fácilmente de una especialidad a otra, mejor dicho, son competencias que son destinadas a mejorar y explorar nuevos conocimientos de una profesión en particular, es decir con las actividades de ocupaciones concretas. **(Véliz, Jorna & Berra 2016).**

Las competencias pueden desarrollarse para alcanzar mayor eficiencia en el desempeño de los trabajadores, particularmente los profesionales.

De acuerdo con lo mencionado por Darling, Hyler & Gardner (2017), que hicieron una recopilación de toda la información sobre el desarrollo de las competencias de un profesional pudieron encontrar siete principales

características que un plan para desarrollar las competencias profesionales debe contar:

- Está enfocado a un solo contenido (especialidad).
- Incorpora el aprendizaje activo utilizando la teoría del aprendizaje profesional.
- Apoya la colaboración, generalmente en contextos de trabajo incorporado.
- Utiliza modelos y modelos de práctica efectiva.
- Proporciona entrenamiento y apoyo experto.
- Ofrece oportunidades de retroalimentación y reflexión.
- Es de duración sostenida.

Para **Pérez, Abbott & Wilson (2018)**, el contexto de los conocimientos es un aspecto crucial en el desarrollo de las competencias profesionales, y a su vez es el método más apropiado para verificar estas competencias es el cualitativo, pues parece ser el más apropiado para identificarlos en nuevos campos, dando como resultado diferentes conjuntos de competencias para cada dominio. Las competencias profesionales son clave para un proceso innovador para que los profesionales, puedan ser más competentes dentro de un mercado laboral.

- a. Apreciar la importancia de (tratar de) tomar decisiones o intervenciones.
- b. Conocer una multitud de soluciones, relacionadas con diferentes perspectivas y con diferentes partes interesadas.
- c. Ser capaz de participar en el pensamiento político-estratégico, combinado con la orientación personal a objetivos (toma de decisiones estratégicas).
- d. Ser capaz de orientarse hacia propuestas y decisiones producidas colectivamente, articulando políticas y/o proponiendo iniciativas que desafíen las prácticas profesionales.

Las competencias profesionales se centran en el desarrollo de roles y funciones de los profesionales, donde todas las actividades de aprendizaje se llevan a cabo en un entorno de práctica simulada para promover el desarrollo de habilidades prácticas aplicables, lo que brinda resultados abordados en la serie de cursos de habilidades profesionales se asignan a los resultados educativos a nivel de programa establecidos, donde todas las simulaciones prácticas se desarrollan con la intención de evaluar una competencia específica con un enfoque dado a una habilidad específica, pero incorporan una variedad de complejidades, por ello los cursos de habilidades profesionales ha reforzado sus conocimientos, garantizando una garantía de calidad. Por ello es relevante para los programas que ofrecen capacitación avanzada para profesionales con licencia para garantizar la alineación continua de las habilidades de los profesionales con los resultados deseados. **(Wilbur, El-Awaisi, Zolezzi & Pawluk, 2017, p. 30).**

Las competencias para el desarrollo profesional pueden fomentar mejoras en la enseñanza, ya que, las competencias profesionales son requeridas por prácticamente todas las organizaciones dentro de un país, por ello muchas entidades públicas y privadas diseñan cursos o capacitaciones para programas que permitan elevar las competencias de un profesional. La forma y el contenido real de los programas de competencias profesionales son tremendamente diversos, debido a que, tienen diferentes enfoques que fomentan y ayudan con el aprendizaje complementario de un profesional. **(Kennedy, 2016, p. 946).**

El desarrollo de competencias profesionales se define como un aprendizaje profesional estructurado que resulta en cambios en el conocimiento y las prácticas de los profesionales y, en mejoras en los resultados de aprendizaje. Conceptualizamos el aprendizaje profesional como un producto de actividades tanto externas como integradas en el trabajo que aumentan el conocimiento de los profesionales y los ayudan a

cambiar su práctica de manera que apoyen y aporten dentro de una organización. Por lo tanto, las competencias profesionales conforman o representan un subconjunto de la gama de experiencias que pueden resultar en el aprendizaje profesional. **(Darling, Hyler, & Gardner, 2017, p. 2).**

Un arquitecto competente es una fusión de las habilidades y el contexto, por lo tanto, un arquitecto cuyas habilidades y capacidades coincidan con las necesidades del proyecto será más probable que tenga éxito. Además, cada fase del ciclo de vida de un proyecto requiere diferentes habilidades, para ello se debe contar con un modelo que identifique las habilidades necesarias en cada fase y utilizar un modelo para explicar tres patrones que se presentan dentro de un proyecto, donde el primero es el de los desarrolladores de desean avanzar a un rol de arquitecto, para quienes se identifican posibles vías de ejecución, el segundo son los gerentes que asignan arquitectos a los proyectos, es por ello que en cada proyecto es diferente y que los arquitectos no son intercambiables. Por ello es necesario que los desarrolladores de alguna obra deban asegurar que el arquitecto y sus habilidades sean el adecuado para el proyecto y, de lo contrario, no podrían garantizar el éxito del proyecto. **(Klein, 2016, p. 20).**

1.3 Definición de términos básicos

- a. **Competencias profesionales:** Son las capacidades para fomentar mejoras en la enseñanza es ampliamente aceptada, ya que las competencias profesionales son requeridas por prácticamente todas las organizaciones. **(Kennedy, 2016)**
- b. **Competencias básicas:** Son aquellas competencias que pueden desarrollar cualquier profesional o cualquier persona, ya que no solamente se tiene que ser profesional para poder desarrollar o tener este tipo de competencias o habilidades. **(Véliz et al., 2016).**

- c. **Competencias genéricas:** Estas enfocan de forma directa a las actitudes profesionales que se relacionan a las competencias que tiene el mercado laboral, como nuevos temas y conocimientos que cualquier profesional debe saber. **(Véliz, Jorna y Berra, 2016).**
- d. **Competencias particulares:** Son las competencias principales que requiere cada profesional para el ejercicio de su propia profesión en destormados ámbitos o especialidad. **(Véliz, Jorna y Berra 2016).**

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

En España, las principales competencias profesionales que todo trabajador debe tener son la capacidad de trabajar en grupo, tener la habilidad de resolver problemas y ser líder, sin embargo, se ha podido evidenciar que el 22% de los trabajadores españoles no cumplen con las competencias que sus puestos requieren y, por ello, tienen el riesgo de ser cambiados por la falta de conocimientos sobre nuevos procedimientos o por la falta de formación profesionalmente algo que afecta a su competencia profesional. Por otra parte, el 40% tiene el temor que su trabajo llegue a desaparecer por la automatización de procesos y la tecnología, mientras que, casi un 82% de los colaboradores ha tenido que aprender nuevas competencias para poder realizar sus funciones de forma eficiente y el 52% está dispuesto a dejar su trabajo si este no le permite desarrollarse profesionalmente, lo cual es una consecuencia de la poca inversión de recursos en la formación de competencias laborales y/o profesionales de los trabajadores porque solo el 1% del total de costos de las empresas es destinado para ello. **(Meneses, 2019, párr. 1-3).**

En Colombia, se ha evidenciado que los profesionales deben tener diversas habilidades y/o competencias para poder acoplarse a cualquier ámbito laboral, lo cual se debe a que, muchos expertos indican que tener la capacidad de residencia, como el manejo de otro idioma son aspectos importantes para poder desenvolverse correctamente; también manifestaron que el 80% de empresas se interesa por la comunicación e interacción de los trabajadores, lo cual a su vez permitirá el trabajo en equipo y la mejora de sus habilidades profesionales como también abrir nuevas oportunidades al empleado y la empresa. Finalmente se tiene que el manejo de la tecnología es una competencia que los profesionales de hoy en día deben tener, debido a que, un empleado destacable debe tener

las herramientas necesarias para poder hacerle frente a los problemas laborales en beneficio de su crecimiento y para favorecer a la empresa. **(Quintana, 2018, párr. 1-5).**

En el contexto peruano, se ha podido evidenciar que el 85% del éxito de las empresas se relaciona con las competencias y habilidades de sus trabajadores, puesto que, los conocimientos y capacidades de un profesional permiten conducir al éxito profesional, sin embargo, también deben tener una comunicación afectiva y control de las emociones. Por otra parte, el 94% de los expertos manifiestan que los empleados con mejores competencias pueden tomar roles de líderes en beneficio de la organización, ya que, estas habilidades ayudan a tener una adecuación óptima en la sociedad y en cualquier empresa (Dextre, 2019, párr. 1-4). Por otro lado, algunos empleados adquieren sus competencias de forma empírica, mejor dicho, en la práctica y pueden utilizar estas competencias para obtener mejor ganancia económica, para ello se debe realizar evaluaciones de conocimiento y desempeño en su centro de labores y, de esta forma, se podrá confirmar que dichas competencias son las óptimas, pero aparte de ellas un empleado debe tener la habilidad de solucionar problemas. **(Barreda, 2018, párr. 2-4).**

En el contexto local, en el Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, se presenta el escenario en donde, como parte de la afiliación al colegio por medio de la colegiatura, los miembros reciben diferentes beneficios como capacitaciones que permiten el desarrollo de sus competencias, pues hoy en día, las empresas e instituciones buscan profesionales con las capacidades y conocimientos necesarios para poder desempeñarse correctamente en los diferentes ámbitos de trabajo.

El panorama actual de los miembros refiere que la retribución por su abono al colegio es ínfimo, pues casi no se dictan talleres, los cursos que se dictan demoran demasiado para la convocatoria y lo vertido en esos

cursos están por debajo de las expectativas de sus miembros, sumado a que los foros o seminarios son demasiado ocasionales y demandan poco interés a la comunidad de arquitectos, esto de manera paralela ha estado generado el poco interés de muchos de cumplir con la cuota mensual correspondiente visualizándose dificultades para brindar estos servicios que permitan en mejor desarrollo de sus competencias mediante cursos y capacitaciones.

Hay dificultades en la institución, como hacerse cargo de sus obligaciones y, adicional a ello, al no congregarse suficientes miembros para las pocas capacitaciones perjudica la gestión de la institución, inclusive la posibilidad de que los miembros decidan no seguir cumpliendo con sus pagos.

Esto en el mediano plazo genera problemas tanto a miembros como a la institución, pues siendo el mercado mucho más dinámico, las organizaciones siempre buscan personal calificado para ejecución de proyectos, mientras que la institución se perjudica en su capacidad para gestionarse, ya que, el Colegio de Arquitectos depende del abono de sus miembros para operar adecuadamente.

2.2 Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020?

2.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020?

2.3 Objetivos

2.3.1. Objetivo general.

Determinar el nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

2.3.2. Objetivos específicos.

- a. Identificar el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.
- b. Identificar el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

- c. Identificar el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, año 2020, es bajo.

2.4.2. Hipótesis específicas

El nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es moderado.

El nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es moderado.

El nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es moderado.

2.5 Variables

2.5.1. Identificación de las variables y operacionalización

Variable 1 : Competencias profesionales

Escala de medición : Ordinal

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Indicadores	Índices	Escala
Competencias profesionales	Competencias básicas	Aspectos cognitivos	Ordinal
		Aspectos técnicos	
		Aspectos metodológicos	
	Competencias genéricas	Conocimientos prácticos	
		Conocimientos	
		procedimentales	
		Funciones en el campo profesional	
	Competencias particulares	Labores profesionales específicas	
		Convicción	
		Deseo de permanencia	

Nota: Marco teórico de las variables

CAPÍTULO III: METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo cuenta con las condiciones requeridas para ser definido como un estudio de tipo básico, ya que tuvo como finalidad la aportación de nuevos conocimiento y teorías basándose en la información recolectada para poder respaldar y fundamentar teorías encontradas. Como lo menciona Vara (2015) quien indicó que una investigación básica, solo tiene el objetivo de realizar un análisis meticuloso sobre una situación, para poder encontrar nuevos conocimientos.

3.1.2. Nivel de investigación.

Para este estudio se contó con un nivel de investigación o alcance de nivel descriptivo, ya que solo tiene la finalidad de analizar la variable materia de investigación, como lo indica Valderrama (2015) un estudio descriptivo tiene como finalidad describir y analizar las diferentes características que tiene una variable a fin de poder determinar su comportamiento.

3.1.3. Diseño de investigación

Este estudio es de diseño no experimental, ya que no hubo de ninguna forma algún tipo de manipulación del contexto natural de las variables que fueron motivo de investigación, ya que solo se observaron conforme se presenten, como lo mencionan Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) que un estudio no experimental no incide en el comportamiento de las variables para ver su efecto dentro de una realidad o sobre otras variables.

M - O

En donde:

M = Muestra.

O = Competencias laborales

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

En este trabajo se tomó como población 309 los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, como lo menciona Bernal (2016), quien indicó que la población es un grupo de personas o elementos que se quieren estudiar, mediante la aplicación de técnicas de recojo y análisis de datos.

El criterio estadístico utilizado para aplicar el instrumento de investigación fue, a la población estadística o también conocida como universo, el mismo que estuvo conformado por los 309 miembros de la orden habilitados del CAP San Martín. Como investigadoras decidimos realizar de ese modo ya que, tuvimos voluntad en el desarrollo de la encuesta de cada miembro de la orden del CAP San Martín y para ello se realizó la encuesta en google drive lo que hizo la aplicación del instrumento eficiente y eficaz.

3.3 Técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Encuesta: Para esta investigación se utilizó esta técnica para la variable de estudio que son las competencias profesionales, que por mediante de su aplicación se pudo encontrar la realidad actual y con lo cual poder lograr el objetivo del presente trabajo. Teniendo en cuenta lo mencionado por Carrasco (2018), una encuesta es una herramienta de gran uso, debido a la versatilidad y sencillez que tiene en su aplicación y que generalmente es utilizado con gran recurrencia en estudios de investigación.

3.3.2. Instrumentos

Cuestionario: Se realizó un cuestionario, para la variable, la cual estuvo conformada por tres dimensiones, con sus respectivos indicadores y preguntas, siendo un total de 14 preguntas por la variable, mediante ellos se pudo generalizar y analizar la información. De acuerdo Córdova (2018), el cuestionario es un conjunto de interrogantes o ítems elaborados para la generación de la información necesaria con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación.

3.3.3. Procedimiento de recolección de información

Para la recopilación de los datos se realizó el siguiente procedimiento:

- i) Se solicitó el permiso al Arq. Roberto Segura Rupay, Decano Regional del Colegio de Arquitectos para poder aplicar el instrumento de recolección de datos, ii) Antes de la aplicación del instrumento, se procedió a enviar un correo electrónico masivo con todas las instrucciones a todos los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, en el cual se indicaba el propósito de la investigación. iii) Por último, mediante el drive se recolectó todas las encuestas que se envió a sus correos electrónicos, lo cual se verificó y fueron llenados correctamente.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se aplicó el instrumento a la muestra (309) con la finalidad de obtener la información necesaria, luego de ello se inició con el procesamiento de dicha información a través del empleo del programa de Excel, en donde los datos fueron categorizados y presentadas por medio de tablas con sus respectivas frecuencias, así como cuadros de barras, lo que corresponde a un tratamiento descriptivo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de la competencia resolución de problemas.

Identificar el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 2, indican que el 2.3% de los encuestados casi nunca consideran que los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica, además el 6.1% mencionó que algunas veces los cursos son necesarios

Mientras que el 31.1% manifestó que casi siempre los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica y el 60.5% manifestó que siempre los cursos son necesarios para lo antes mencionado.

Tabla 2

Los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica

	R1	R2	R3	R4	Total	Moda	Media
Cursos necesarios	7	19	96	18	309	3	3.50
	2,3%	6,1%	31,1%	60,5%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Casi nunca

R 2: Algunas veces

R 3: Casi siempre

R 4: Siempre

Según con los resultados obtenidos de la tabla 3, indican que el 0.3% de los encuestados manifestaron que no es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible

El 99.7% de los encuestados consideran que sí es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible

Tabla 3

Es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible

	R1	R2	Total	Moda	Media
Importancia los cursos para el dominio de conocimientos básicos	1	308	309	2	2
	,3%	99,7%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

Conforme con los resultados obtenidos de la tabla 4, indican que el 0.3% de los encuestados manifestaron que no es importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.

El 99.7% de los encuestados consideran que sí es importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.

Tabla 4

Considera importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.

	R1	R2	Total	Moda	Media
Importante desarrollar competencias técnicas	1	308	309	2	2
	,3%	99,7%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 5, el 1.6% de los encuestados consideran que llevar cursos no ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción y el 98.4% de los encuestados manifestaron que llevar cursos sí ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción.

Tabla 5

Consideran que llevar cursos ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción

	R1	R2	Total	Moda	Media
Cursos ayudan a desarrollar habilidades	5	304	309	2	1,98
	1,6%	98,4%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 6, indican que el 1.6% de los encuestados están muy en desacuerdo con que las capacitaciones permiten realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible, mientras que el 0,6% está en desacuerdo con que las capacitaciones permiten que realizar de forma ordena y sistematizada dichas actividades.

Por otro lado, el 33.7% y el 64.1% de los encuestados consideran están de acuerdo y muy de acuerdo con que las capacitaciones permiten realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible.

Tabla 6

Las capacitaciones permite realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible

	R1	R2	R3	R4	Total	Moda	Media
Capacitaciones permite realizar actividades de forma ordenada y sistemática	5	2	104	198	309	4	3.60
	1,6%	,6%	33,7%	64,1%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Muy en desacuerdo

R 2: En desacuerdo

R 3: De acuerdo

R 4: Muy de acuerdo

Según con los resultados mostrados en la tabla 7, indican que el 0.6% de los encuestados indicaron que los cursos relacionados con la iluminación son considerados como malos, el 18.8% consideraron que los cursos relacionados con la iluminación son considerados como regulares y el 80.6% manifestaron que los cursos relacionados con la iluminación son considerados como buenos.

Tabla 7

Los cursos relacionados con la iluminación son considerados como:

	R1	R2	R3	Total	Moda	Media
Cursos relacionados con la iluminación	2	58	249	309	3	2.80
	,6%	18,8%	80,6%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Malos

R 2: Regulares

R 3: Buenos

Identificar el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

Según con los resultados mostrados en la tabla 8, indican que el 1% de los encuestados indicaron que las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial son malas.

El 16.2% consideraron las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial son regulares y el 82.8% manifestaron que las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial son buenas.

Tabla 8

Como califica las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial

	R1	R2	R3	Total	Moda	Media
Capacitaciones sobre acondicionamiento territorial	3	50	256	309	3	2.82
	1,0%	16,2%	82,8%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Malos

R 2: Regulares

R 3: Buenos

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 9, el 4.9% de los encuestados consideran que no es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros.

El 95.1% de los encuestados manifestaron que sí es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros.

Tabla 9

Considera que es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros

	R1	R2	Total	Moda	Media
Conocimientos teóricos	15	294	309	2	1,95
	4,9%	95,1%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 10, el 0.3% de los encuestados consideran que no es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.

El 99.7% de los encuestados manifestaron que sí es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.

Tabla 10

Es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.

	R1	R2	Total	Moda	Media
Reconocimiento de materiales y equipos	1	308	309	2	2
	,3%	99,7%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 11, indican que el 1,9% mencionó que algunas veces son necesarias las capacitaciones que permitan al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos, mientras que el 1% manifestó que casi nunca es necesario la realización de dichas capacitaciones.

Además, el 35% considera que casi siempre son necesarias las capacitaciones que permitan al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos y el 62.1% manifestó que siempre son necesarias las capacitaciones que permitan tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.

Tabla 11

Son necesarias las capacitaciones que permitan al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.

	R1	R2	R3	R4	Total	Moda	Media
Capacidad de crear estrategias	6	3	108	192	309	4	3.58
	1,9%	1,0%	35,0%	62,1%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Algunas veces

R 2: Casi nunca

R 3: Casi siempre

R 4: Siempre

Identificar el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 12, el 4.2% de los encuestados consideran que las normas y procedimientos arquitectónicos no son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales.

El 95.8% de los encuestados manifestaron que las normas y procedimientos arquitectónicos sí son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales.

Tabla 12

Considera que las normas y procedimientos arquitectónicos son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales

	R1	R2	Total	Moda	Media
Normas y procedimientos arquitectónicos son necesarios	13	296	309	2	1.96
	4,2%	95,8%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 13, indican que el 8.1% algunas veces el apoyo de consultores o asesores aportan nuevos conocimientos de acuerdo a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles, además el 1% casi nunca considera que el apoyo de consultores aporta conocimientos según a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles

Asimismo, el 35.9% y 55% manifestaron que casi siempre y siempre respectivamente el apoyo de consultores aporta conocimientos según a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles.

Tabla 13

El apoyo de consultores o asesores aportan nuevos conocimientos de acuerdo a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles

	R1	R2	R3	R4	Total	Moda	Media
Apoyo de consultores o asesores	25	3	111	170	309	4	3.45
	8,1%	1,0%	35,9%	55,0%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: Algunas veces

R 2: Casi nunca

R 3: Casi siempre

R 4: Siempre

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 14, el 1.3% de los encuestados consideran que no es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados

El 98.7% de los encuestados manifestaron que sí es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados.

Tabla 14

Es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados

	R1	R2	Total	Moda	Media
Extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular	4	305	309	2	1.99
	1,3%	98,7%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 15, el 2.6% de los encuestados consideran que definitivamente no es importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones.

El 97.4% de los encuestados manifestaron que definitivamente sí es importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones.

Tabla 15

¿Considera importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones?

	R1	R2	Total	Moda	Media
Importante	8	301	309	2	1.97
especialización					
para el					
aprendizaje	2,6%	97,4%	100,0%		

Fuente: Cuestionario de competencias profesionales.

Elaboración: propia

R 1: No

R 2: Sí

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

Identificar el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

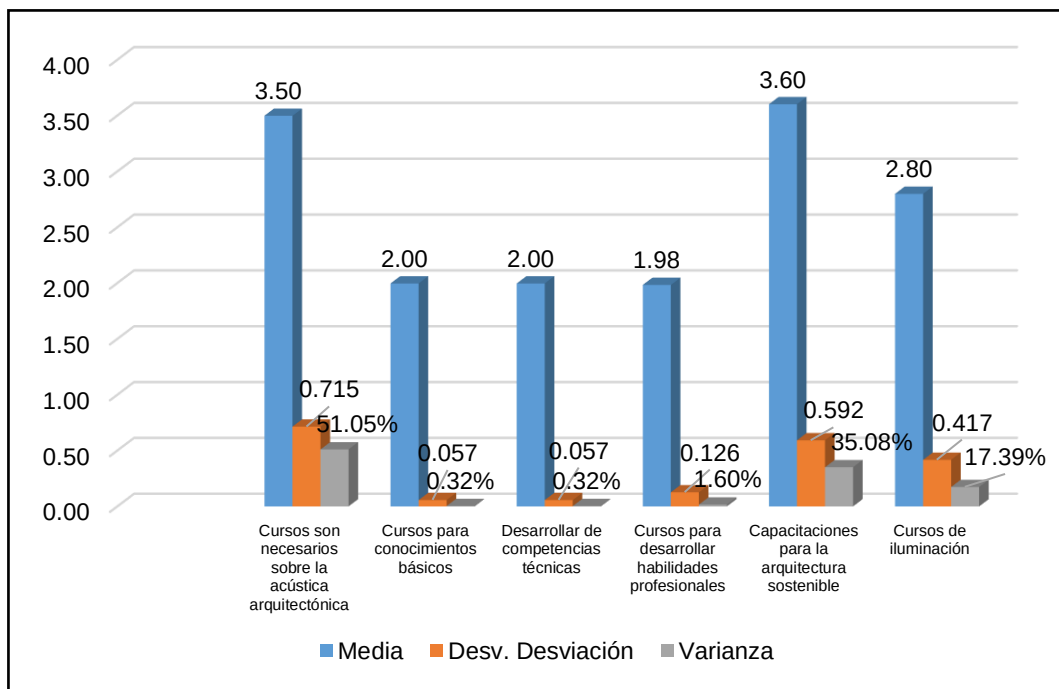
En la investigación se puede observar que uno de los indicadores tiene alta variabilidad del 35,08% y cuanto a los demás indicadores se puede ver que existe baja variabilidad, ya que ninguno supera el 30%.

El mejor resultado, una media de 3.60, que indica que las capacitaciones permiten realizar actividades de manera ordenada y sistemática, por medio de la aplicación de técnicas, a fin de alcanzar una arquitectura sostenible.

El resultado menos favorable que se obtuvo, fue una media de 1.98, en donde considera que llevar cursos ayudar a desarrollar habilidades profesionales, lo cual puede reflejar que dichos cursos no están permitiendo de todo mejorar las capacidades profesionales sobre específicamente la gestión de calidad en construcción.

Finalmente, de acuerdo con los resultados, se evidencia que existe un nivel alto de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020, debido a que, el 99.7% considera importante los cursos de conocimientos básicos para obtener una arquitectura accesible y de la misma manera para las competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.

Gráfico 1
Medidas estadísticas de competencias básicas



Elaboración: propia.

Identificar el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

En la investigación se puede observar que uno de los indicadores tiene alta variabilidad del 34,14% y cuanto a los demás indicadores se puede ver que existe baja variabilidad, ya que ninguno supera el 30%

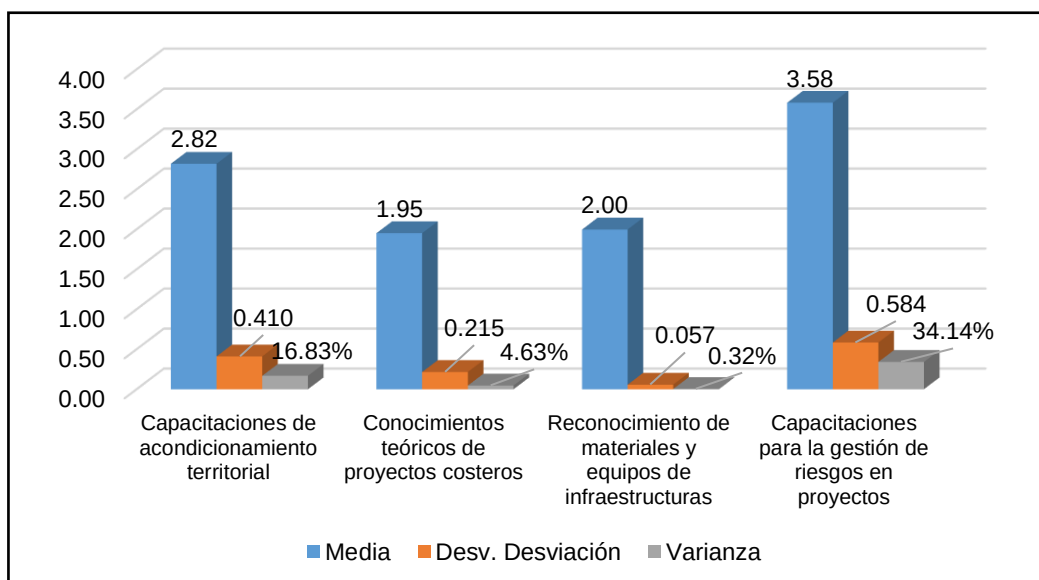
El mejor resultado, una media de 3.58, que indica que son necesarias las capacitaciones que permiten al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.

El resultado menos favorable que se obtuvo, fue una media de 1.95, en donde probablemente aún falte implementar mayores conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros.

Finalmente, de acuerdo con los resultados, se evidencia que existe un nivel alto de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio

de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020, debido a que, el 99.7% considera necesario la capacitación para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el diseño de infraestructura y también consideran importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros.

Gráfico 2
Medidas estadísticas de competencias genéricas



Elaboración: propia.

Identificar el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020

En la investigación se puede observar que uno de los indicadores tiene alta variabilidad del 46,91% y cuanto a los demás indicadores se puede ver que existe baja variabilidad, ya que ninguno supera el 40%

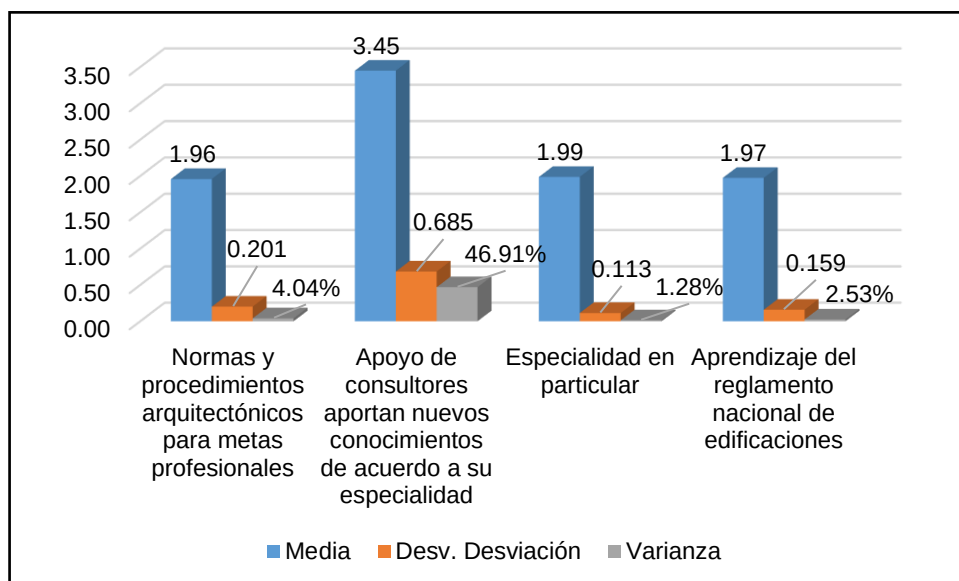
El mejor resultado, una media de 3.45, que indica que el apoyo de los consultores aporta nuevos conocimientos de acuerdo a su especialidad, como el caso de saneamiento físico legal de inmuebles.

El resultado menos favorable que se obtuvo, fue una media de 1.96, en donde probablemente falte capacitaciones sobre las normas y

procedimientos arquitectónicos, los cuales son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales.

Finalmente, de acuerdo con los resultados, se evidencia que existe un nivel alto de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020, debido a que, es el 98.7% considera importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados y de la misma manera el 97.4% sobre la especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones.

Gráfico 3
Medidas estadísticas de competencias particulares



Elaboración: propia.

De manera general de acuerdo con los resultados descriptivos obtenidos, se evidencia que el nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020, es alto, por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación, debido las competencias básicas, genéricas y particulares presentaron un nivel alto de las medidas estadísticas analizadas.

5.2. Conclusiones

1. En cuanto al nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, se obtuvo lo siguiente:
 - a. El 60.5% manifestó que siempre los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica, mientras que el 31.1% manifestó que casi siempre los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica. Sin embargo, existe un pequeño grupo que considera que no es importante, por lo que se requiere la intervención de los representantes a fin de mejorar dicho indicador.
 - b. El 99.7% de los encuestados consideran que sí es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible
 - c. El 99.7% de los encuestados consideran que sí es importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.
 - d. El 98.4% de los encuestados manifestaron que llevar cursos sí ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción.
 - e. El 33.7% y el 64.1% de los encuestados consideran están de acuerdo y muy de acuerdo con que las capacitaciones permiten realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible.
 - f. El 18.8% consideraron que los cursos relacionados con la iluminación son considerados como regulares y el 80.6% manifestaron que los cursos relacionados con la iluminación son considerados como buenos.

2. En cuanto al nivel de desarrollo de competencias genéricas se obtuvo que:
- a. El 82.8% manifestaron que las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial son buenas.
 - b. El 95.1% de los encuestados manifestaron que sí es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros.
 - c. El 99.7% de los encuestados manifestaron que sí es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.
 - d. El 35% y 62.1% consideran que casi siempre y siempre respectivamente son necesarias las capacitaciones que permitan tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.
3. En cuanto al nivel de desarrollo de competencias particulares se obtuvo que:
- a. El 95.8% de los encuestados manifestaron que las normas y procedimientos arquitectónicos sí son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales
 - b. el 35.9% y 55% manifestaron que casi siempre y siempre respectivamente el apoyo de consultores aporta conocimientos según a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles
 - c. El 98.7% de los encuestados manifestaron que sí es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados.
 - d. El 97.4% de los encuestados manifestaron que definitivamente sí es importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones.

5.3. Recomendaciones

1. Es importante que los representantes del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, implementen charlas informativas a los profesionales sobre la importancia del desarrollo e incremento de capacitaciones básicas, además de especificar la importancia de la acústica arquitectónica, los diseños arquitectónicos y las normas de

construcción con la finalidad de que exista una alta gestión de calidad en construcción.

2. Sobre las competencias genéricas es importante que el Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín, siga capacitando sobre la importancia del acondicionamiento territorial, además de la importancia de los conocimientos teóricos sobre la edificación de proyectos costeros, con la finalidad de que todos los profesionales estén capacitados para generar estrategias de gestión de riesgos en proyectos.
3. Finalmente, en la institución bajo análisis se debe implementar el desarrollo de un plan de conocimientos en función con las normas y procedimientos arquitectónicos son necesarios para que alcancen sus metas profesionales y sobre todo que se enfoquen brindar cursos de especialización, con el propósito de que integrantes de la institución alcancen su mayor nivel de competencias profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriaga, F., Ávalos, D., & Martínez, E. (2017). Propuesta de estrategias de mejora basadas en análisis FODA en las pequeñas empresas de Arandas, Jalisco, México. *Ra Ximhai*, 13(3), 417-424. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46154070025.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41>
- Barona, B., Rivera, J., & Garizado, P. (2017). Inversión y financiación en empresas innovadoras del sector servicios en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 9(2), 345-372. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3235/323553607007.pdf>
- Barreda, J. (25 de marzo de 2018). *Ministerio de Trabajo certifica competencia laboral de 90 trabajadores del hogar*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-ministerio-trabajo-certifica-competencia-laboral-90-trabajadores-del-hogar-704417.aspx>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá: Pearson.
- Bernal, C., Aguilera, C., Henao, M., & Frost, S. (2016). Gestión del conocimiento y actividad empresarial en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(1), 126-138. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28046365010.pdf>
- Bogantes, A., Cascante, R., Fonseca, M., Rodríguez, G., & Segura, K. (2017). Elementos conceptuales y procedimentales para la intervención orientadora en la comunidad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 17(1), 1-26. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v17n1/1409-4703-aie-17-01-00126.pdf>
- Buitrago, A., Rodríguez, M., & Serna, H. (2019). Modelo de evaluación de la gestión y competitividad empresarial. *Podium*, 1(35), 97-118. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/310/223>

- Cano, J., González, J., & Treviño, D. (2018). Calidad y alianzas estratégicas para la competitividad internacional: Grupo LEGO. *Mercados y Negocios*, 1(38), 45-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6578823>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2 ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Casimiro, W., Casimiro, C., & Casimiro, J. (2019). Competencias de emprendimiento empresarial, en estudiantes universitarios. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 61-69. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-61.pdf>
- Ccaccya, D. (2015). Análisis de rentabilidad de una empresa. *Actualidad Empresarial*, 1(341), 1-2. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/323771967/Rentabilidad-Bussiness>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Colegio de Arquitectos del Perú, CAP. (2011). *Reglamento del campo Profesional del Arquitecto*. Obtenido de Colegio de Arquitectos del Perú : https://www.cap.org.pe/cap/reglamentos/REGLAMENTO_DEL_CAMPO_PROFESIONAL_DEL_ARQUITECTO.pdf
- Córdova, N. (28 de febrero de 2018). *PCM aprueba lineamientos de modernización de la gestión pública*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-pcm-aprueba-lineamientos-modernizacion-de-gestion-publica-743957.aspx>

- Cruz, P. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3437/1/RE_PSICO_JOSE.CRUZ_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Darling, L., Hyler, J. M., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. *Learning Policy Institute*, 1-76. Obtenido de https://learningpolicyinstitute.org/sites/default/files/product-files/Effective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf
- De la Garza, M., Zavala, M., & López, J. (2016). Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional. *Universidad & Empresa*, 19(33), 53-74. Obtenido de [316948071_Competencias_del_emprendedor_y_su_impacto_en_el_desempeno_organizacional](https://repositorio.universidadyempresa.net/bitstream/handle/11362/316948071/Competencias_del_emprendedor_y_su_impacto_en_el_desempeno_organizacional)
- Dextre, E. (25 de noviembre de 2019). *Éxito laboral depende de 85% de habilidades blandas*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-exito-laboral-depende-85-habilidades-blandas-776146.aspx>
- Díaz, A. (2016). *Estrategias de aprendizaje basado en equipos y su influencia en la competencia emprendedora de los estudiantes, 2015*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4908/D%c3%adaz_UAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, F. (2017). Repensar el liderazgo estratégico. La visión -5ª. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 1(1), 182-197. Obtenido de <http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2015/10/METAS-Y-OBJETIVOS-de-Aprendizaje-Chamary-febrero-de-2015.pdf>
- García, E., Ordóñez, L., & Avilés, E. (2016). Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios. *Retos*, 6(11), 43-52. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5967030.pdf>

- García, O. (2017). *Gestión de calidad con el uso del marketing y la competitividad de las micros y pequeñas empresas del sector comercio - rubro ferreterías, nuevo Chimbote, año 2016*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3991/MICRO_Y_PEQUENAS_EMPRESAS_MARKETING_GARCIA_NECO_OMARR_ROGGER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, J. (2013). *Gestión logística y comercial*. Madrid: McGraw Hill.
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Granja, E. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1264/1/75865.pdf>
- Guerrero, C. (2018). *Competencias laborales y su relación con el clima organizacional de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1462/Carmen_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=3
- Guillén, P. (2019). *La plataforma LMS como estrategia didáctica para el desarrollo de competencias emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior San José Oriol de Arequipa, año 2019*. Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/5656/valderrama_vmr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, L., & Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Universidad Santo Tomás, Bogotá. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

- Hernández, K. (23 de diciembre de 2015). *Mercado de juguetes crece con Millennials*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mercado-de-juguetes-crece-con-Millennials-20151223-0031.html>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Huamaní, M. (2017). *Competencia laboral y compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la empresa Industria Textil del Pacífico S.A. Cercado - Lima, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2292/Huamani_AMJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ibáñez, A., & Zabala, J. (2018). Competencia Emprendedora: La experiencia de Innovandis. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 132-156. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n2/a07v12n2.pdf>
- Ibarra, M., González, L., & Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107-130. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v18n35/2395-9134-estfro-18-35-00107.pdf>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>
- Kapur, R. (2018). Classification of Various Skills. *Focus on Elementary Education*, 1(1). Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/323725787_Classification_of_Various_Skills

- Kennedy, K. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), 945–980. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/292675761_How_Does_Professional_Development_Improve_Teaching/link/59d8baf3458515a5bc261966/download
- Klein, J. (2016). What Makes an Architect Successful? *The IEE Computer Society*, 20-22. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/288855902_What_Makes_an_Architect_Successful/link/5a61e5f54585158bca4a23f9/download
- Lajara, N., & Server, R. (2017). ¿Cómo se puede mejorar la competitividad de las cooperativas agroalimentarias? *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 1(90), 103-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17452685004.pdf>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%20c3%b3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley N° 14085. (08 de junio de 1962). *Colegios de Arquitectos del Perú*. Obtenido de Creando el Colegio de Arquitectos del Perú : https://www.cap-libertad.org/leyes/Ley_14085.pdf?iframe=true&width=800&height=90%
- Ley N° 16053. (8 de febrero de 1966). *Autorizando a los colegios de Arquitectos del Perú y al colegio de Ingenieros del Perú a supervisar a los profesionales de Arquitectura e Ingeniería de la República*. Obtenido de Colegio de Arquitectos del Perú: https://www.cap-libertad.org/leyes/Ley_16053.pdf?iframe=true&width=800&height=90%
- López, P. (2015). *Modelo de formación por competencias para jefes y directivos de la administración pública española*. Universitat de les Illes Balears,

- Palma. Obtenido de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/149076/Lopez_Martinez_Pedro_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marulanda, F., & Morales, S. (2016). Entorno y motivaciones. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(81), 12-28. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a01.pdf>
- Melo, L., Sánchez, N., & Corbelle, F. (2020). Mapa de la Competitividad en microempresas de la agroindustria alimentaria. *Revista Espacios*, 41(5), 1-12. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n05/a20v41n05p06.pdf>
- Mendizabal, C. (2018). *Factores que afectan la competitividad en la empresa Proyectos e Inversiones M.C - Lima – 2018*. Universidad César Vallejo, Chicbote. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34933/Mendizabal_PCDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meneses, N. (26 de Diciembre de 2019). *Estas serán las habilidades profesionales más demandadas en 2020*. Obtenido de El País: https://elpais.com/economia/2019/12/26/actualidad/1577364486_808223.html
- Messina, M. (2018). *Manual didáctico emprendedurismo*. Universidad de la República, Montevideo. Obtenido de <https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2018/12/Manual-dida%CC%81ctico-Emprendedurismo-Messina.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad*. Ministerio de Economía y Finanzas, Lima. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf
- Molina, D., & Sánchez, A. (2016). Factores de competitividad orientados a la pequeña y mediana empresa (PYME) en Latinoamérica: Revisión de la literatura. *Revista San Gregorio*, 1(15), 104-111. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5772019.pdf>

- Montoya, L. (2008). *Aplicación del mapa de competitividad del BID a empresas del fondo emprendedor*. Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira. Obtenido de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/909/6584M798.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moya, P. (2016). *Competencias para el emprendimiento*. Laboratorio de innovación y emprendimiento, Santiago. Obtenido de <https://www.openbeauchef.cl/wp-content/uploads/2016/12/Competencias-para-el-emprendimiento.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Obregón, J. (2017). *La gestión de calidad y competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro alquiler de maquinaria y equipos de construcción en el distrito de Independencia, 2016*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huaraz. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4180/COMPETITIVIDAD_GESTION_OBREGON%20GARAY%20JIMMY%20CHARLES.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Opere, M. (23 de agosto de 2017). *El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial*. Obtenido de Grupo P&A: <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Patiño, O., Cruz, E., & Gómez, M. (2016). Estudio de las competencias de los emprendedores/innovadores sociales. El caso del Premio ELI de la

- Universidad EAN. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(81), 75-90. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a04.pdf>
- Pérez, C., & Pizarro, Á. (2016). Competitividad en las organizaciones: las Mipymes del sector manufacturero en Sincelejo, Sucre – Colombia. *Revista Científica “Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 1(18), 101-116. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=TEACS&oq=TEACS&aqs=chrome..69i57j0l7.959j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Pérez, F., Abbott, D., & Wilson, G. (2018). Dimensions of professional competences for interventions towards sustainability. *Springer*, 163–177. Obtenido de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11625-017-0439-z.pdf>
- Quijano, M. (2019). *Competencias profesionales y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30489/Quijano_RME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintana, M. (30 de octubre de 2018). *5 competencias que deben tener los nuevos profesionales*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/las-competencias-que-deben-tener-los-nuevos-profesionales-287178>
- Ramírez , R., & Ampudia, D. (2018). Factores de Competitividad Empresarial en el Sector Comercial. *Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo*, 4(1), 16-32. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325743031_Factores_de_Competitividad_Empresarial_en_el_Sector_Comercial
- Ramírez, A., & Pérez, C. (2018). Competitividad en las organizaciones de productores de aguacate en Sucre, Colombia. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 15(81), 1-23. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/files->

- articulos/CDR/15-81%20(2018-
I)/11757604005/11757604005_visor_jats.pdf
- Ríos, M., López, A., & López, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 3(1), 308-320. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/282468719_ETICA_Y_CALIDAD_LABORAL_IMPACTO_EN_EL_DESEMPEÑO_EMPRESARIAL_UN_ESTUDIO_EMPIRICO
- Rivera, O., Rivera, I., & Bonilla, C. (2018). Actitud emprendedora y habilidades sociales en estudiantes de una Institución Educativa Peruana. *Scientia*, 10(2), 131-135. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/1792/1472>
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Rossignoli, G. (2016). La Sucesión en Empresas Familiares y el Comportamiento de los Empleados. *Revista Empresarial*, 10(2), 9-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5603312.pdf>
- Saavedra, M. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019*. Universidad San Martín de Porres, Tumbes. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1
- Sáenz, N., & López, A. (2015). Las competencias de emprendimiento social, COEMS: aproximación a través de programas de formación universitaria en Iberoamérica Revesco. *Revista de Estudios Cooperativos*, 1(119), 159-182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/367/36741404007.pdf>

- Sánchez, B. (2014). Las Mypes en Perú. Su importancia y propuesta tributaria. *Quipukamayoc*, 13(25), 127-131. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319655425_LAS_MYPES_EN_PERU_SU_IMPORTANCIA_Y_PROPOSTA_TRIBUTARIA
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Santos, R., & Barroso, F. (2011). Medición y análisis de competencias emprendedoras de jóvenes en zonas mayas para el desarrollo regional. Experiencias en la zona maya denominada Camino Real de Campeche. *Competitividad, productividad y sustentabilidad empresarial*. Mérida. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/260037966_Medicion_y_analisis_de_competencias_emprendedoras_de_jovenes_en_zonas_mayas_para_el_desarrollo_regional_Experiencias_en_la_zona_maya_denominada_Camino_Real_de_Campeche
- Singh, H., Garg, R., & Sachdeva, A. (2018). Uncertain Supply Chain Management [Gestión de la cadena de suministro incierta]. *Uncertain Supply Chain Management*, 6(1), 149–180. Obtenido de http://www.growing-science.com/uscm/Vol6/uscm_2017_22.pdf
- Soler, R., Varela, P., Oñate, A., & Naranjo, E. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26), 51-62. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6892841.pdf>
- Solsol, M. (2017). *Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud Punta del Este de Tarapoto – 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16682/Solsol_UM.pdf?sequence=1

- Sopó, G., Salazar, M., Guzmán, E., & Vera, L. (2016). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista Espacios*, 38(24), 1-9. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p24.pdf>
- Universidad ETAC. (05 de enero de 2022). *Nuevas tendencias de la arquitectura para el 2022*. Obtenido de Universidad ETAC: <https://etac.edu.mx/blog-etac/index.php/tendencias-de-la-arquitectura-para-2022/>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Quinta ed.). Lima, Perú: San Marcos. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Vallejo, L. (2016). *Marketing en productos y servicios*. Quito: Aval ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-224443-marketing%20en%20productos%20y%20servicios-comprimido.pdf>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.
- Véliz, P., Jorna, R., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>
- Wilbur, K., El-Awaisi, A., El-Awaisi, B., Zolezzi, M., & Pawluk, J. S. (2017). Contemporary Professional Skills Development for Pharmacists in the Middle East. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81(10), 29-35. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5774190/pdf/ajpe6042.pdf>
- Zelga, K. (2017). The importance of competition and enterprise competitiveness. *World Scientific News*, 72(1), 301-306. Obtenido de <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2017/01/WSN-72-2017-301-306.pdf>

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Índices	Metodología
Problema general ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San	Objetivo general Determinar el nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020. Objetivos específicos Identificar el nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del	Hipótesis general El nivel de desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es bajo. Hipótesis específicas El nivel de desarrollo de competencias básicas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín	Competencias profesionales	Competencias básicas	Aspectos cognitivos	Tipo Básica Nivel Descriptivo Diseño No experimental Población y muestra 309 los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín. Técnica Encuesta
					Aspectos técnicos	
					Aspectos metodológicos	
				Competencias genéricas	Conocimientos prácticos	
					Conocimientos procedimentales	
				Competencias particulares	Funciones en el campo profesional	
					Labores profesionales específicas	

Martín de Año 2020? ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín del Año 2020? ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020?	Perú Regional San Martín Año 2020. Identificar el nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020. Identificar el nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020.	Año 2020 es moderado El nivel de desarrollo de competencias genéricas de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es moderado. El nivel de desarrollo de competencias particulares de los miembros de la orden del Colegio de Arquitectos del Perú Regional San Martín Año 2020 es moderado.		Convicción	Instrumento Cuestionario
---	--	--	--	-------------------	---

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta para la variable competencias profesionales

Introducciones: Lee cuidadosamente cada pregunta y conteste marcando con una "x" la respuesta que mejor indique en los recuadros en blanco.

Competencias básicas

1. Los cursos son necesarios para la obtención de saberes y actitudes sobre la acústica arquitectónica

a) Casi nunca

b) Algunas veces

c) Casi siempre

d) Siempre

2. Es importante los cursos para el dominio de conocimientos básicos para el diseño y acondicionamiento de una arquitectura accesible

a) Sí

b) No

3. Considera importante desarrollar competencias técnicas sobre los diseños arquitectónicos y normativos de construcción.

a) Sí

b) No

4. Consideran que llevar cursos ayudan a desarrollar habilidades profesionales sobre gestión de calidad en construcción

a) Sí

b) No

5. Las capacitaciones permite realizar actividades de forma ordenada y sistemática, mediante técnicas para la arquitectura sostenible

a) Muy en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) De acuerdo

d) Muy de acuerdo

6. Los cursos relacionados con la iluminación son considerados como:

a) Buenos

b) Regular

c) Malas

Competencias genéricas

7. Como califica las capacitaciones sobre acondicionamiento territorial

a) Buenos

b) Regular

c) Malas

8. Considera que es importante seguir teniendo conocimientos teóricos sobre el diseño y edificación de proyectos costeros

a) Sí

b) No

9. Es necesario capacitarse para el reconocimiento de materiales y equipos indispensables para el planeamiento y diseño de infraestructuras.

a) Sí

b) No

10. Son necesarias las capacitaciones que permitan al arquitecto tener la capacidad de crear estrategias para la gestión de riesgos en proyectos.

a) Casi nunca

b) Algunas veces

c) Casi siempre

d) Siempre

Competencias particulares

11. Considera que las normas y procedimientos arquitectónicos son necesarios para el control absoluto y conseguir metas profesionales

a) Sí

b) No

12. El apoyo de consultores o asesores aportan nuevos conocimientos de acuerdo a su especialidad, como el saneamiento físico legal de inmuebles

a) Casi nunca

b) Algunas veces

c) Casi siempre

d) Siempre

13. Es importante extender los conocimientos dentro de una especialidad en particular, como diseño de modelos para centros públicos o privados

a) Sí

b) No

14. Considera importante especialización para el aprendizaje del reglamento nacional de edificaciones

a) Definitivamente sí

b) Definitivamente no

Tarapoto, 29 de junio de 2021

Señor:

DR. JORGE PÉREZ SANTILLÁN

Decano de la Facultad de Negocios

Universidad Científica del Perú

Asunto: Presenta Plan de Tesis Denominado: **DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA ORDEN DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERÚ REGIONAL SAN MARTÍN AÑO 2020**

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo remitirle lo siguiente:

Los suscritos: MARÍA LUISA SALAZAR APAGÜEÑO, DNI N° 43748668 y RAQUEL MEGO CHAVEZ, DNI N° 45205005, egresadas de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, adjunta a la Presente el Ante Proyecto de Tesis Denominado: **DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA ORDEN DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS DEL PERÚ REGIONAL SAN MARTÍN AÑO 2020**.

Para su revisión y asignación de jurados, teniendo como Asesora a la MBA. SEIDY JANICE VELA REATEGUI, Docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Negocios de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – SEDE TARAPOTO.

Agradeciendo por anticipado su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración.



MARÍA LUISA SALAZAR APAGÜEÑO
DNI. N° 43748668



RAQUEL MEGO CHÁVEZ
DNI N° 45205005



MBA. SEIDY JANICE VELA REATEGUÍ
DNI N° 40235016
LIC. ADMINISTRACIÓN