



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**PERFIL DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE
LA CARRERA DE TURISMO Y HOTELERÍA EN LA CIUDAD DE IQUITOS
PERÍODO 2019 AL 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN TURISMO Y HOTELERÍA**

AUTORES:

**CAMPOS CHUMBE, FERSI MARÍA
AMPUERO CORAL, FIDEL**

ASESOR:

**CPC, JOSÉ RUBÉN RUIZ DEL AGUILA, MAG.
ORCID Nro. 0000-0003-2011-1421**

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

IQUITOS – PERÚ

2024

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'José Rubén Ruiz del Aguila'. Below the signature, the name 'José Rubén Ruiz del Aguila' is printed in a cursive, handwritten-style font.

DEDICATORIA

A mis padres Wilmer Sidalia Chumbe Malapi y Fermin Campos Quimbiulco, por su amor incondicional y su apoyo constante a lo largo de mi vida. Su sacrificio y esfuerzo han sido la base sobre la cual he construido mis sueños y logros. Gracias por enseñarme el valor del trabajo duro y la perseverancia sobre todo por confiar en mí en cada paso de este camino.

A mi hermana, por ser mi inspiración a ser su mayor ejemplo en la vida y por estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo y cariño en cada paso de este camino.

Fersi Maria Campos Chumbe.

A mi mamá María Matilde Coral Rué, por su apoyo constante y sabias enseñanzas brindadas durante mi educación profesional, Gracias por ser mi inspiración, este logro no habría sido posible sin ti.

Fidel Ampuero Coral.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Científica del Perú, los docentes de mi facultad de negocios que con sus apoyos y enseñanzas han logrado formarnos como buen Profesionales en este ambiente competitivo, a mi Profesor Marco Reátegui, Rubén Ruiz del Águila y Genaro Rivera por que sin ellos no podría haber llegado tan lejos.

Fersi Maria Campos Chumbe y Fidel Ampuero Coral.

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 215-2024-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 22 de marzo del 2024 se designó jurado.

Con Resolución Decanal N° 961-2024-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 05 de diciembre de 2024, se autorizó la sustentación.

Siendo las 11:00 horas del día 23 de diciembre se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis **PERFIL DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE LA CERRERA DE TURISMO Y HOTELERÍA EN LA CIUDAD DE IQUITOS PERIODO 2019 AL 2023.**

Presentado por:

CAMPOS CHUMBE FERSI MARIA

Para optar el título profesional de Licenciada en Turismo y Hotelería

AMPUERO CORAL FIDEL

Para optar el título profesional de Licenciado en Turismo y Hotelería

Asesor: CPC. José Rubén Ruiz del Aguila, Mag.

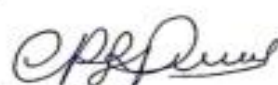
Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

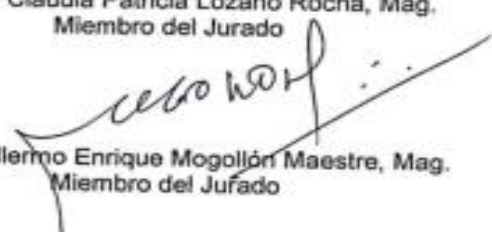
La sustentación es: Aprobado por unanimidad

A las 12:45 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.


Dr. Julio Oswaldo Goicochea Espino
Presidente del Jurado


Lic. NIT. Claudia Patricia Lozano Rocha, Mag.
Miembro del Jurado


Econ. Guillermo Enrique Mogollón Maestre, Mag.
Miembro del Jurado

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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:

"PERFIL DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE LA CARRERA DE TURISMO Y HOTELERÍA EN LA CIUDAD DE IQUITOS PERÍODO 2019 AL 2023"

De los alumnos: **FERSI MARÍA CAMPOS CHUMBE Y FIDEL AMPUERO CORAL**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **15% de similitud**.

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

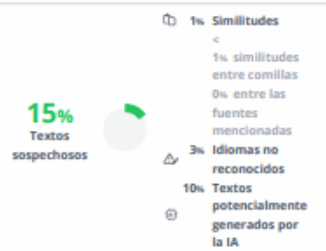
San Juan, 11 de noviembre del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP



Resumen_UCP_TyH_2024_Tesis_Fersy_Ca mpos_Fidel_Ampuero_V1



Nombre del documento: Resumen_UCP_TyH_2024_Tesis_Fersy_Campos_Fidel_Ampuero_V1.pdf
ID del documento: d600c1dc9c9d7b64530d215cc78b171e52adaeb7
Tamaño del documento original: 294,01 kB
Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 7/10/2024
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 7/10/2024

Número de palabras: 8746
Número de caracteres: 60.176

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARBAJULCA_MM.pdf?seq... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (58 palabras)
2	repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/20.500.12990/4982/1/Tesis_Conocimientos_Activ... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #2:1402 Si el documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
2	repositorio.usmp.edu.pe Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en ... https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5812#:~:text=El objetivo principal del esta...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	scielo.sld.cu Perfil del egresado del sector turístico y su inserción al mercado labo... https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=52218-36202021000600039#:~:text=Las co...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9326/caja_huancabamba_jmdr.pdf?seq...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

Tabla de contenido

Pag

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iv
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes del estudio.	1
1.2. Bases teóricas.....	6
1.2.1 Perfil	6
1.2.2 Competencias	10
1.2.3 Empleabilidad.....	16
1.3 Definición de términos básicos.....	20
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
2.1. Descripción del problema.....	21
2.2.1 Problema general.	23
2.2.2 Problemas específicos.	23
2.3 Objetivos.	23
2.3.1 Objetivo general	23
2.3.2 Objetivos específicos	23
2.4.2 Hipótesis alternativa	24
2.5 Variables.	24

2.5.1.	Identificación de las variables.....	24
2.5.2.	Operacionalización de las variables.	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		26
3.1.	Tipo y diseño de investigación.	26
3.2	Población y muestra.....	26
3.3	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección dedatos... 27	
3.4	Procesamiento y análisis de datos	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		29
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ... 33		
5.1	Discusión	33
5.2	Conclusiones.....	36
5.3	Recomendaciones.....	38
Referencias Bibliográficas.		40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: operacionalización de variable.....	51
Tabla 2: competencias técnicas.....	54
Tabla 3: competencias blandas.....	54
Tabla 4: competencias idiomáticas.....	54
Tabla 5: competencias de investigación.....	55
Tabla 6: adecuación de competencias al mercado laboral.....	55
Tabla 7: satisfacción con la formación recibida.....	55
Tabla 8: Variable Perfil de competencias.....	56
Tabla 9: Variable empleabilidad.....	56
Tabla 10: Correlación de variables.....	57

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería de la UCP en la ciudad de Iquitos durante el período 2019-2023. Para lograr este propósito, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) identificar el perfil de competencias de los egresados, y (b) identificar su nivel de empleabilidad. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 67 egresados. La recolección de datos se realizó mediante encuestas que evaluaron tanto el perfil de competencias como la empleabilidad de los egresados. Los datos fueron analizados utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva fuerte y significativa ($r = 0.847$, $p = 0.001$) entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados. Esto indica que aquellos egresados con un mejor perfil de competencias tienden a tener mayores oportunidades de empleo. Además, se encontró que un porcentaje considerable de egresados presenta niveles bajos y medios de competencias (40.3% y 38.8%, respectivamente), lo cual se refleja en una empleabilidad mayormente media (55.2%) y baja (31.3%). En conclusión, la investigación confirma que existe una relación directa y significativa entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería en Iquitos, lo que subraya la necesidad de fortalecer el currículo académico y las experiencias prácticas para mejorar las oportunidades laborales de los egresados.

Palabras Claves: Perfil de competencias, empleabilidad, egresados, turismo y hotelería, Iquitos, UCP.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the relationship between the skills profile and the employability of graduates of the UCP Tourism and Hotel Management course in the city of Iquitos during the period 2019-2023. To achieve this purpose, the following specific objectives were set out: (a) to identify the competency profile of graduates, and (b) to identify their level of employability. The study was developed under a quantitative approach, using a non-experimental correlational design. The sample consisted of 67 graduates. Data collection was carried out through surveys that assessed both the competency profile and the employability of the graduates. The data were analysed using Spearman's correlation coefficient. The results showed a strong and significant positive correlation ($r = 0.847$, $p = 0.001$) between the competence profile and the employability of the graduates. This indicates that graduates with a better skills profile tend to have greater employment opportunities. Furthermore, it was found that a considerable percentage of graduates have low and medium levels of competences (40.3% and 38.8%, respectively), which is reflected in a mostly medium (55.2%) and low (31.3%) employability. In conclusion, the research confirms that there is a direct and significant relationship between the competency profile and the employability of graduates of the Tourism and Hotel Management course in Iquitos, which underlines the need to strengthen the academic curriculum and practical experiences in order to improve employment opportunities for graduates.

Keywords: Skills profile, employability, graduates, tourism and hospitality, Iquitos, UCP.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio.

En Chile, Cifuentes (2017) realizó un estudio titulado "Las diez competencias esenciales para la empleabilidad percibidas por egresados, docentes y profesionales del ámbito de la traducción e interpretación." El objetivo era identificar las competencias más cruciales entre las capacidades generales y particulares del Grado en Traducción e Interpretación de la Universidad de Murcia para el ejercicio profesional exitoso en el ámbito de la traducción y la interpretación. Los resultados indicaron que los tres grupos de interés, a saber, graduados, académicos y profesionales, y empleadores, coincidían en la importancia de algunas habilidades. Sin embargo, divergían en sus opiniones sobre la relevancia de otras competencias y parecían asignar mayor valor a ciertos talentos que los otros grupos no consideraban significativos.

Se hace hincapié en cultivar las capacidades de liderazgo y de trabajo en equipo tanto en un entorno nacional como global, al tiempo que se posee la adaptabilidad necesaria para desenvolverse en circunstancias diversas. Los empleadores y los profesionales del campo de la traducción y la interpretación reconocen la indispensabilidad de esta habilidad para navegar eficazmente por el mundo interconectado y en rápida evolución del siglo XXI, marcado por el cambio constante, la globalización, la información y la eficiencia.

Saltos y Páez (2017) realizaron un estudio en Ecuador titulado "Perfil de egreso y perfil profesional para la formación del administrador de empresas." Análisis de la profesión de Administración de Empresas en la Universidad Central del Ecuador. Su objetivo fue crear un documento público

denominado perfil de egreso y perfil profesional del Administrador de Empresas, con la finalidad de cumplir con los requerimientos del mercado ecuatoriano y de las empresas tanto públicas como privadas.

Este estudio sostiene que la elaboración del plan de estudios y su actualización periódica son esenciales para el funcionamiento de las instituciones de educación superior, ya que garantizan la pertinencia y eficacia de sus programas específicos.

Del mismo modo, el perfil profesional y el perfil del graduado son componentes esenciales de cualquier plan de estudios. Por lo tanto, es crucial desarrollarlos a través de un análisis exhaustivo que tenga en cuenta factores como la trayectoria profesional del individuo, el mercado laboral actual, las necesidades de los graduados y de los empleadores, y el seguimiento de los graduados, entre otras consideraciones relevantes.

Padilla (2017) realizó una investigación en México titulada "La inserción laboral de los egresados de las licenciaturas administrativas del Centro Universitario de Los Altos." El objetivo del estudio fue identificar los factores que contribuyen a la inserción laboral exitosa de los egresados de la licenciatura en administración del CUALTOS en la región Altos Sur.

El estudio reveló que el éxito de los egresados de administración para encontrar empleo estuvo determinado principalmente por su capital humano, resultado de su experiencia laboral y formación universitaria. Esto era especialmente importante teniendo en cuenta el difícil entorno cultural en el que se encontraban. Por otro lado, los licenciados en comercio internacional y contabilidad tenían un contexto cultural más estable, aunque no ideal. Su capacidad para conseguir empleo se vio influida por una combinación de

formación académica, experiencia laboral y las conexiones que establecieron dentro de sus círculos sociales y culturales.

En su estudio titulado "Empleabilidad de los individuos jóvenes en Lima Metropolitana del 2010 al 2015", Meneses (2017) tuvo como objetivo evaluar el grado de empleabilidad de los jóvenes en Lima Metropolitana. La investigación se realizó con un enfoque básico y cuantitativo, centrándose específicamente en el análisis descriptivo.

El diseño utilizado fue de carácter no experimental y longitudinal. Los resultados indican que el desempleo juvenil sigue siendo elevado en comparación con el desempleo general nacional. Sin embargo, si se compara con los datos de 2010, la tasa de desempleo juvenil ha disminuido del 7,9%. En términos de género, el desempleo femenino ha reducido la brecha del 8,8% en 2010 al 6,9% en 2015, mientras que el desempleo masculino ha disminuido del 7,2% al 6,8% durante el mismo período de tiempo.

Un factor significativo es el aumento de la inactividad en términos absolutos, lo que sugiere una creciente participación de los jóvenes en los sectores de la educación técnica, profesional y superior durante los últimos 5 años. Finalmente, la participación de la PEA en Lima Metropolitana es mayoritariamente masculina. Sin embargo, a lo largo del periodo analizado, este porcentaje ha ido disminuyendo. Actualmente, la tasa de participación es de 68,4% para los varones y 57,2% para las mujeres jóvenes.

En su estudio titulado "Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección", Maldonado y Saavedra (2017) examinaron las técnicas utilizadas por los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección para mejorar su empleabilidad. La investigación se

centró en el periodo 2017-1 y tuvo como objetivo identificar y evaluar las técnicas de empleabilidad utilizadas por los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la FGAD para mejorar su potencial de inserción y permanencia en el mercado laboral.

Este estudio se caracteriza por ser una técnica que se apoya en dos factores. En primer lugar, los cinco recursos que se examinarán son la red de conexiones, el currículum vitae (CV), la experiencia laboral, las actividades extracurriculares y la marca personal. Estos recursos se evaluarán en función de su impacto en la gestión de los recursos de los estudiantes como variables externas. Por otra parte, las seis competencias se consideran factores internos y se examinarán en función de la percepción que tienen los estudiantes de su valor. Estas competencias incluyen el logro y la acción, los servicios humanos y de ayuda, el impacto y la influencia, la efectividad gerencial, cognitiva y personal.

Cuba en el año 2016. El proyecto de investigación titulado "El capital humano y el capital relacional como determinantes de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del 2011 al 2012" tuvo como objetivo demostrar la correlación entre la empleabilidad de estos egresados y sus niveles de capital humano y capital relacional.

La metodología de estudio utilizada es un diseño no experimental, es decir, un enfoque transversal, descriptivo y correlacional. La muestra se elaboró a partir de una población de 230 egresados de Escuelas de Negocios Internacionales en los años 2011 y 2012.

En consecuencia, se puede inferir que existe una falta de correlación entre las competencias laborales específicas impartidas por la Universidad y el nivel de oportunidades laborales y éxito que experimentan nuestros egresados en el mercado laboral profesional. Este dato puede ser validado por el hecho de que el 53% de los encuestados afirmó que los conocimientos adquiridos en la UNMSM tuvieron un impacto escaso o moderado en su desempeño laboral. En consecuencia, es esencial que la Universidad entable una comunicación directa con las partes interesadas para conocer sus necesidades en materia de recursos profesionales. Esto permitirá a la Universidad incluir estas necesidades en sus futuras iniciativas de aprendizaje.

Ferradas (2015) La investigación titulada "Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa aseguradora peruana" tuvo como objetivo determinar los factores específicos que constituyen la empleabilidad, centrándose en la perspectiva y atribución del empleador. El examen de esta variable tiene gran importancia en Perú dado el carácter emergente de este asunto en la nación, lo que lleva a los empleadores a ver que la escasez de talento está vinculada a la ausencia de competencias.

Una empresa de seguros del país fue objeto de una investigación cualitativa, que incluyó la realización de entrevistas a sus directivos. Los resultados del estudio revelaron cuatro categorías distintas: análisis y toma de decisiones, comunicación dirigida, comportamientos de ciudadanía organizativa y honradez.

Las conclusiones indican que la empleabilidad está estrechamente vinculada a los requisitos específicos de la empresa o el entorno. De ahí que se recomiende ampliar la investigación para fomentar el crecimiento de los trabajadores, tanto internos como externos, en las distintas organizaciones.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Perfil

Díaz-Barriga, et al, (como se recoge en Huerta, 2014) afirma que históricamente, la noción de perfil se ha asociado a metas globales que deben alcanzarse al finalizar un ciclo, nivel o programa educativo. Esencialmente, se diseñó como un inventario clasificado de tareas distintas que el egresado debe ser capaz de realizar al incorporarse al ámbito profesional.

Los perfiles consisten en una serie de enunciados que describen la información esencial, las capacidades intelectuales, las habilidades, las actitudes y los principios éticos que el egresado debe poseer para desempeñar sus funciones profesionales con eficiencia y eficacia.

Por otra parte, de acuerdo con Huerta (2014), el proceso de construcción de perfiles mediante el enfoque estructural implica:

- Investigar los conocimientos, técnicas y procedimientos disciplinares, en donde se examinan los dominios disciplinares y se identifican las técnicas, métodos y procedimientos a emplear en el campo de acción.
- Realizar una investigación sobre los dominios específicos en los que intervendrá el profesional. Determinar las localizaciones geográficas en las que se puede desarrollar su actividad y, a partir de los resultados, definir el mercado ocupacional y las competencias esenciales requeridas en el campo. Además, es importante proporcionar definiciones claras para cada una de las regiones seleccionadas.
- El análisis se centra en identificar las tareas que el futuro profesional necesitará realizar basándose en la investigación, el mercado laboral y las competencias requeridas en el campo. A continuación, se define y

prioriza cada tarea seleccionada en función de su nivel de generalidad e inclusividad.

- Determinar los niveles de intervención específicos y las poblaciones a las que se dirige el profesional: Establecer el campo de especialización del profesional y las poblaciones específicas a las que puede atender, considerando las necesidades del mercado y las tendencias futuras, con el objeto de definir y establecer de manera precisa cada nivel de intervención.
- El usuario no aportó ningún texto. Los perfiles se elaboran integrando áreas, tareas y niveles. Matrices tridimensionales se forman para incorporar la integración de áreas y tareas en cada nivel de actividad.

El perfil se determina en función de la experiencia laboral del profesional, sus conocimientos de investigación y sus competencias laborales. A continuación, los enunciados se adaptan a áreas específicas de responsabilidad y a sus correspondientes niveles de actuación.

- La evaluación del perfil profesional consiste en revisar la consistencia interna del perfil y su correspondencia con los fundamentos de la carrera y los requisitos identificados. Dentro del ámbito de la educación basada en competencias, se ha reemplazado el término "perfil del graduado" por expresiones como "competencias del graduado", "competencias laborales" y "competencias profesionales".

Sin embargo, cabe mencionar el trabajo de Castelo y Avolio (2004) citado en Huerta (2014), quienes afirman que el diseño curricular con enfoque por competencias se desarrolla a partir de la descripción del perfil profesional. Este perfil describe las habilidades y competencias necesarias para que los profesionales puedan enfrentar de manera efectiva los desafíos en un campo ocupacional específico.

Al hacerlo, se aseguran las condiciones laborales del programa de formación diseñado. Esto está relacionado con la situación actual, en la que los trabajadores deben desarrollar la capacidad de anticiparse a diversas circunstancias y resolver posibles problemas sugiriendo soluciones alternativas, emitiendo juicios adecuados y participando activamente en el proceso de planificación y supervisión de sus tareas.

Además, contribuye al avance de la investigación sobre el aprendizaje y sugiere enfoques alternativos que promueven un aprendizaje significativo y duradero.

Perfil del egresado

Según Díaz (como se cita en Huerta, 2014), el perfil de un graduado o las habilidades de un candidato se documentan en un informe público que resume las competencias y capacidades adquiridas por el graduado al finalizar su educación profesional en la institución. Por lo tanto, estas habilidades se están refrescando constantemente.

Además, mejorar las habilidades del graduado requiere estudio preliminar, análisis y debate. Esto permite a la universidad estrategizar eficazmente y elevar la calidad del servicio educativo mediante la ejecución de 16 proyectos de capacitación. La referencia es del trabajo de Huerta publicado en 2014, en la página 140. En consecuencia, el perfil de un graduado en turismo requiere la identificación de habilidades y capacidades clave que se alinean con la naturaleza de la industria.

Feijoó (2016) afirma que el sector hotelero, que ha visto un crecimiento significativo, tiene una firme comprensión de las habilidades y competencias necesarias para que las personas excelen en el campo de la gestión hotelera.

Este perfil es significativo debido a su culminación de años de desarrollo histórico y progreso dentro del sector hotelero. Las cinco competencias siguientes son:

- Un fuerte enfoque centrado en el cliente: el núcleo del trabajo está directamente relacionado con la prestación de apoyo a los clientes y el cumplimiento de sus exigencias.
- Facilitar el desarrollo de las interacciones interpersonales: tanto dentro del equipo de trabajo como con los consumidores, el establecimiento y mantenimiento de relaciones cara a cara plantean importantes retos y ofrecen un potencial sustancial en este negocio.
- La capacidad de establecer conexiones con personas de diferentes países, culturas, religiones, etc., requiere no sólo habilidades técnicas y competencia lingüística, sino también agilidad mental y una voluntad de entender y atender las diversas necesidades del cliente.
- Aptitud colaborativa: El empleado en la industria de la hospitalidad debe reconocer la importancia del trabajo en equipo para aprovechar plenamente las capacidades individuales de talento dentro de una empresa. Esto es particularmente vital en entornos competitivos como la industria de la hospitalidad y el turismo de hoy en día.
- Aptitud para la creatividad e innovación: En esta industria, cada interacción con el cliente presenta una oportunidad para la creación de nuevos enfoques y soluciones, arraigadas en el principio fundamental de atender a las exigencias de los clientes en evolución. Básicamente, el procedimiento estándar en estas empresas es reconocer que todo está sujeto a cambios y que cada consumidor es un individuo único con exigencias que necesitan atención personalizada. La cita es del trabajo de Feijoó, publicado en 2016, en la página 26.

Por lo tanto, determinadas competencias son necesarias en diferentes ámbitos de la industria para lograr resultados eficaces y mejorar las oportunidades de empleo. Esto implica que un profesional del turismo debe poseer las habilidades y cualificaciones necesarias para supervisar, administrar y regular eficazmente una organización turística. Además, deben establecer y mantener conexiones eficaces, coordinación y comunicación con los turistas potenciales y existentes. La cita para esta información es Ramírez (2009), página 7.

1.2.2 Competencias

Alles (2009) explica que Corominas define la competencia como un término derivado de la palabra latina "competere", que significa "ir de una cosa a otra, encontrar, coincidir", o "ser apropiado, pertenecer". Esta palabra latina, a su vez, proviene de "petere", que significa "dirigir a, para pedir". Página 14. "Estas interpretaciones trazan sus orígenes al siglo XV". Corominas contiene las palabras "suficiente" y "adaptado" como derivados de "competir", junto con "competición", que se han utilizado desde finales del siglo XVI hasta el siglo XVIII. (Alles, 2009, p.14).

Asimismo, a partir del siglo XV, el término "competidor" gradualmente toma la connotación de "perteneciente a", "incumbente a", o "correspondiente a". La competencia sustantiva y el adjetivo competente se forman de una manera que significa "apropiado" o "adecuado". La cita para esta información se encuentra en el trabajo de Huerta en la página 83 (Huerta, 2014, p.83).

La palabra "competencia" tiene varios significados polimórficos. Al examinar varias conceptualizaciones de la competencia, resulta evidente que la idea de competencia ha experimentado una progresión. Inicialmente, se veía como una evaluación de habilidades y actitudes, luego como un

conocimiento práctico eficaz, y finalmente como un conjunto completo de información, habilidades y habilidades que pueden ser utilizadas en muchos entornos. La fuente citada es Huerta (2014).

Es crucial reconocer que la palabra competencia ha sufrido una transformación desde una perspectiva funcionalista a una más compleja. Según Tobón (2008), puede considerarse como procedimientos complejos que conducen a un desempeño eficaz en ciertas situaciones, incluida la integración de varios tipos de información. Esto incluye conocimiento de la existencia, conocimiento de acción, conocimiento y conocimiento de interacción social. Página 8.

Pereda, Berrocal, y Alonso (2014) elaboran aún más el concepto afirmando que para que un trabajador logre resultados óptimos en su trabajo, debe poseer los conocimientos necesarios específicos de su campo. Sin embargo, la mera posesión de este conocimiento no garantiza que los individuos lleven a cabo su trabajo con la misma eficacia. También es crucial que tengan la capacidad de aplicar estos conocimientos a situaciones cotidianas de la vida real. Por lo tanto, los individuos también deben poseer las habilidades y capacidades necesarias para su trabajo en particular, en otras palabras, deben saber cómo ejecutar sus tareas.

Además, es importante para ella internalizar la cultura y los estándares de la empresa, que están vinculados con las actitudes, creencias y objetivos que se muestran a través de la comprensión y la adhesión. Además, para que una persona adopte los comportamientos adecuados para su profesión, es crucial que estén suficientemente motivadas. Esto significa que tienen un fuerte deseo de realizar, que es un requisito vital para participar voluntariamente en diferentes iniciativas y conductas.

Un factor adicional, no relacionado con las habilidades, pero esencial para su función, es la disponibilidad de los medios y recursos adecuados para

llevar a cabo la actividad. Esto se refiere a la capacidad de ejecutar la tarea. En consecuencia, se puede inferir que cada uno de los componentes mencionados es esencial para que el trabajador realice sus tareas.

Ortiz, Rendón y Atehortúa (2012) afirman que la discusión de las habilidades en el ámbito de la organización es un desarrollo relativamente nuevo. No obstante, poseer competencia en un determinado tema o disciplina siempre ha sido esencial a lo largo de la historia. Incluso en las sociedades antiguas hace más de 15.000 años, un cazador hábil que estableció instrucciones claras y logró éxito en actividades como la caza de mamuts ganó orgullo y respeto dentro de su comunidad. Esto demostró la necesidad de esfuerzos conjuntos y coordinados, que sirven como un ejemplo notable de trabajo en equipo competitivo.

Durante la Edad Media, dentro del reino de los artesanos y artistas, los aprendices fueron cuidadosamente seleccionados por sus instructores basándose en su habilidad artística, una gran curiosidad y un fuerte deseo de excelencia y habilidad en su campo. Esto ilustra que el logro de la destreza en un determinado dominio implica el estudio diligente, la contemplación reflexiva, una inversión significativa de tiempo, y la experiencia práctica centrada en lograr los resultados deseados. Por consiguiente, necesita un proceso continuo de crecimiento. De la misma manera, cuando un señor feudal necesitaba los servicios de un molino, buscaba activamente a las personas más hábiles, cuyas habilidades superiores establecerían su reputación sobre otros. Este prestigio se justificaba aún más por el producto de alta calidad que el molino suministraba de manera constante.

Del mismo modo, en el ámbito del deporte, es esencial poseer un carácter competitivo, ya que siempre existirán aquellos que posean habilidades y fuerza superiores. Ser competitivos en cualquier esfuerzo es crucial para asegurar nuestra longevidad en el mercado.

La noción de "competencia" surgió en la cultura china durante la dinastía Ming Imperial, establecida por Zhu Yuán Zhang, que reinó de 1368 a 1644. Una característica destacada de su administración fue la asignación de puestos clave a los individuos más capaces basados en el principio de la meritocracia. Para alcanzar este objetivo, se han elaborado y puesto en práctica evaluaciones de conocimientos y capacidades, en particular exámenes competitivos destinados a la admisión a puestos gubernamentales.

Modelos esenciales para la gestión de competencias La génesis del Modelo Funcional o Habilidades Laborales

Según Ortiz et al. (2012), el modelo de habilidades laborales surgió del deseo de los empleadores de abordar eficazmente las deficiencias en el desempeño de sus trabajadores en las tareas operacionales. En respuesta, las organizaciones de capacitación han centrado sus esfuerzos en proporcionar capacitación técnica en entornos de oficinas y evaluar los resultados. A través de estos métodos, se pretende certificar el grado de competencia de los trabajadores. Inglaterra, junto con Australia, fueron los pioneros en la formulación de los principios y técnicas del marco de aptitudes laborales.

En torno a 1980, el establecimiento del sistema nacional de habilidades laborales surgió en Gran Bretaña. El enfoque funcional sugiere desarrollar el estándar de competencia laboral de antemano, que luego guiará la ejecución del plan de capacitación estatal.

Según Ortiz et al. (2012), este modelo, conocido como el modelo jerárquico, fue el primero que se estudió en relación con la cuestión y sigue siendo el concepto más ampliamente utilizado e influyente en el campo hasta

la fecha. La mayoría de los contenidos accesibles relacionados con las habilidades proceden de este modelo o se canalizan en él. Página 17.

David McClelland realizó un estudio de investigación en el que analizó muestras de diversos trabajos para identificar los comportamientos específicos mostrados por individuos que tenían un desempeño excepcional o efectivo en sus actividades profesionales. Las contribuciones facilitaron la operacionalización y el avance del concepto de Gestión por Competencias Comportamentales, que ahora es predominante en las empresas. McClelland/McBer and Company creó la técnica "Job Competence Assessment" (JCA). Según McClelland, la característica distintiva que establece entre un empleado de alto rendimiento de un trabajador ordinario es su nivel de experiencia. La referencia es Ortiz et al., 2012.

Ortiz et al. (2012) afirman que Richard Boyatzis hizo contribuciones significativas al campo de la gestión en su libro *The Competent Manager* a principios de los años 80. Boyatzis se centró en las posiciones de nivel de gestión y tenía como objetivo desarrollar un modelo distinto de competencias para los gerentes. Identificó competencias genéricas que se observaban comúnmente en los gerentes de alto rendimiento y las clasificó en variables amplias, a las que se refería como "Cluster of Competences".

Boyatzis usó el término "competencia" para referirse a los rasgos intrínsecos que tiene un individuo y que están directamente relacionados con su nivel de rendimiento en un papel determinado. Dentro de este marco, las competencias incluyen una serie de elementos, incluyendo rasgos de personalidad, habilidades, conocimiento, auto-percepción y la función social que el individuo asume en un contexto determinado.

En 1992, Claude Levy-Leboyer, un psicólogo y profesor francés, publicó sus hallazgos de investigación sobre el tema. Afirmó que las aptitudes y los rasgos de personalidad se utilizan para evaluar el desempeño exitoso de un individuo en el trabajo y para determinar si la experiencia es el factor decisivo en el logro de un rendimiento superior. Según el análisis de Levy-Leboyer, las competencias se muestran cuando existe una conexión entre los objetivos a alcanzar y las acciones correspondientes. Además, esta conexión se acompaña de la exhibición de rasgos personales necesarios para un buen desempeño.

De manera similar, Lyle M. Spencer y Signe Spencer En 1993, Spencer y Spencer publicaron su publicación "Competence at Work, Models for Superior Performance" (John Wiley & Sons, Nueva York), en la que hicieron dos avances significativos en el campo:

1. El modelo de Iceberg es un marco utilizado para comprender los muchos elementos que componen las competencias.

2. Un léxico amplio de competencias que abarca comportamientos reconocidos como impactantes en muchas clasificaciones de empleo. Spencer y Spencer proponen que la competencia se deriva de los rasgos fundamentales de la personalidad de un individuo, que pueden utilizarse para predecir su comportamiento en diferentes escenarios de trabajo. Definen la competencia como un atributo inherente poseído por un individuo que está directamente relacionado con su nivel de eficacia o rendimiento excepcional en un trabajo o situación.

El modelo de puntuación de competencias introduce un nuevo método de gestión de la competencia.

En su modelo de 2012, Ortiz et al. comienzan diseñando el perfil de trabajo basado en la habilidad, al igual que cualquier otro modelo. Dentro de

este proceso, se establecen dos características distintas que son únicas en la propuesta y no se encuentran en otros modelos. Estas características incluyen la descripción detallada del perfil individual de cada posición, así como la énfasis en la contribución a la cadena de valor, como se indica en los objetivos para cada posición y los productos que ofrece. Estos factores sirven de base para la formulación de los criterios de rendimiento.

A la luz del paisaje competitivo y los atributos únicos de la industria turística, es crucial alinear las funciones de empleo con la cadena de valor de la empresa. Esto implica describir el perfil de cada posición y la contribución específica que hace al proceso general. Además, es importante reconocer la importancia de la calidad en el servicio y la necesidad de generar valor. Además, es esencial comprender cómo diferentes áreas de experiencia pueden ser aplicadas conjuntamente para alcanzar objetivos compartidos, todo ello dentro de una visión holística de la empresa o institución.

1.2.3 Empleabilidad

Según Alles (2009), el empleo se refiere a la capacidad de conseguir un trabajo. Los individuos pueden variar en su nivel de empleabilidad, que puede ser alto o bajo, y se puede cuantificar en términos de meses u otra unidad de tiempo. Página 45.

Además, afirma que la empleabilidad depende de cuatro pilares cruciales, tres de los cuales pueden ser modificados por los individuos. Estos pilares incluyen la información que se puede adquirir; las habilidades que se pueden desarrollar; y la actitud, que se refiere a la búsqueda del trabajo. El cuarto componente se refiere al mercado en el que la acción individual no es factible aislada. El factor crucial es captar la atención del empleador, lo que

requiere mejorar constantemente sus talentos y mantenerlos disponibles para el empleo. (Alles, 2009).

Sin embargo, Allens (2009) destaca el hecho de que la dinámica del lugar de trabajo ha cambiado. Sólo poseer conocimientos, preparación y experiencia ya no es suficiente para asegurar un trabajo. Es igualmente importante considerar cómo las personas responden a diversas situaciones relacionadas con el trabajo, tanto internamente como en sus interacciones con los demás. Esto afecta a si las personas son consideradas candidatos viables para un puesto o no.

Los nuevos escenarios predicen qué individuos son más propensos a sobresalir en el papel y cuáles no se ajustan a los requisitos. Según Jae-Bong (como se cita en Ching-Yi, 2013) en el *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, el concepto de empleabilidad se desarrolló por primera vez en la década de 1950, pero no tuvo una influencia significativa hasta finales de los 90. La empleabilidad se define como una combinación de logros, conocimientos y cualidades personales que aumentan la probabilidad de un individuo de obtener empleo y lograr éxito en su campo elegido. Esto no sólo beneficia al individuo, sino que también contribuye a la mejora de la mano de obra, la comunidad y la economía.

En cuanto al objetivo de la enseñanza superior en términos de empleabilidad, se requiere una revisión del plan de estudios y de la forma en que se está aplicando. Zehrer y Mössenlechner (2009), como se cita en Ching-Yi (2013), argumentan que las instituciones educativas se enfrentan a un desafío significativo para impartir y fomentar eficazmente no sólo las habilidades profesionales, sino también las habilidades sociales y personales que son relevantes para un dominio profesional específico. Este desafío es crucial para garantizar la sostenibilidad de programas de alta calidad y perspectivas de empleo favorables para los graduados.

Considerando este aspecto, Dhiman (2012) llegó a la conclusión en su investigación de que los estudiantes que estudian turismo carecen de las habilidades necesarias para contribuir inmediatamente en muchos dominios operacionales y de gestión. Por lo tanto, necesitan una formación significativa para llegar a ser completamente competentes en una organización turística. Existe una falta de alineación entre las capacidades y rasgos que buscan los empleadores y los que poseen los estudiantes de turismo, que son cruciales para la empleabilidad y el éxito profesional.

Dhiman (2012) subraya la importancia de cerrar la brecha entre las expectativas de los empleadores y los resultados de la educación turística. Esto se puede lograr mediante la realización de investigaciones adicionales sobre las percepciones de los graduados de turismo empleados y la participación de las organizaciones académicas y profesionales en la elaboración de programas de estudios. Es crucial que la comunidad académica del turismo discuta la responsabilidad de las instituciones turísticas en el fomento de la adquisición de habilidades de empleabilidad y otras competencias que son apreciadas por los reclutadores del turismo.

Además, el mercado laboral ha demostrado una deficiencia en la comprensión de las necesidades de mano de obra del sector empresarial, incluidas las credenciales y competencias necesarias que los trabajadores deben poseer para desempeñar efectivamente sus funciones. Además, las organizaciones luchan constantemente por ocupar puestos de empleo, con alrededor del 28,0% de los empleadores que se enfrentan a desafíos debido a la escasez de candidatos cualificados.

Garantizar la calidad del servicio es un objetivo crucial para las empresas exitosas y los destinos turísticos. Esto se consigue mediante la mejora continua de sus procesos y el desarrollo de sus recursos humanos mediante el reconocimiento y la promoción de competencias, así como la

capacitación de profesionales de la industria turística. Así, se convierten en las figuras centrales que impulsan la transformación en la administración del turismo tanto en los sectores corporativo como gubernamental. El éxito de una atracción turística no se puede evaluar únicamente por el volumen de visitantes, sino también por la calidad de sus servicios y la experiencia de su personal que se esfuerza por garantizar la seguridad, el placer y la satisfacción de los huéspedes.

Por consiguiente, la presencia de expertos en la industria turística es crucial, ya que su conocimiento especializado en la esfera es inigualable. Por lo tanto, su educación y formación son de suma importancia para las instituciones educativas y los órganos directivos.

La llegada del siglo XXI ha traído varias transformaciones y obstáculos para las economías, la sociedad y los individuos. El debate internacional gira en torno a temas cruciales como el logro de los objetivos de desarrollo, la promoción del crecimiento ecológico, la respuesta al cambio climático, el envejecimiento de las sociedades y la adaptación a la economía del conocimiento. Estos temas nos presentan contextos y situaciones desconocidos que requieren un análisis rápido, la adopción de decisiones y la utilización de nuevas herramientas y metodologías. Esto también establece nuevos parámetros de referencia para las instituciones educativas a nivel mundial.

1.3 Definición de términos básicos.

- Las competencias se refieren a una colección de características de personalidad, habilidades y comportamientos que inducen una cierta reacción y facilitan un desempeño efectivo en un entorno profesional.
- El desarrollo de competencias se refiere a un proceso encaminado a adquirir ciertas habilidades, actitudes e información necesarias para una profesión en particular.
- La empleabilidad se refiere a la capacidad de un individuo para ajustar y adaptar efectivamente sus habilidades y cualificaciones para satisfacer los requisitos de un trabajo, aumentando así sus posibilidades de ser contratado.
- La habilidad se refiere a la capacidad para llevar a cabo de manera eficaz y competente un trabajo físico o intelectual con un cierto nivel de competencia. Habilidades interpersonales - La capacidad de navegar y mantener conexiones con los demás de manera eficaz.
- Un perfil profesional se refiere a la recopilación de la educación formal, la experiencia, las habilidades y la experiencia práctica que un individuo tiene en un campo o un tema determinado.
- Un perfil de competencia es una colección de información especializada, habilidades y actitudes que se obtienen durante un proceso de aprendizaje y definen las capacidades de un individuo y la conexión con un logro en particular.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema.

En el mundo globalizado que cambia rápidamente y es altamente competitivo de hoy, caracterizado por los frecuentes avances tecnológicos y un mercado laboral competitivo, es esencial que continuamente crezcamos y adaptemos nuestras capacidades para satisfacer las necesidades y las exigencias cambiantes del medio ambiente. Por lo tanto, la mejora de las habilidades está directamente correlacionada con la empleabilidad de las personas en el mercado de trabajo, ya que las personas con una formación superior y competencias pertinentes son más propensas a mostrar un rendimiento superior en sus entornos profesionales.

En la actualidad, la incorporación al mercado laboral supone un ambiente altamente competitivo y una necesidad de que las personas excelan en un determinado ámbito de trabajo. La cuestión del desempleo es una cuestión generalizada que afecta a varias naciones a nivel mundial. ¿Qué nos lleva a preguntarnos, dónde están las deficiencias? ¿Cuáles son los retos a los que nos enfrentamos en la búsqueda de empleo? El problema, como han señalado varios expertos, se debe a la falta de un objetivo compartido entre la formación profesional y las necesidades de las empresas.

Susana Sosa, directora de servicios profesionales de la agencia de colocación Adecco, afirma que la disparidad entre los solicitantes de empleo no reside en su experiencia técnica, sino en sus factores de competencia. Esto implica que las limitaciones surgen cuando se espera que los individuos trabajen colaborativamente, tomen la responsabilidad, se comuniquen eficazmente y analicen situaciones (referred to as soft skills in this context).

Asegura que las cualidades indicadas anteriormente puedan cultivarse a lo largo de la fase de trabajo, pero sería muy beneficioso si estas habilidades se establecieran durante el período formativo, es decir, dentro del entorno universitario. (Tejedor and Barreira, 2013, p.30).

Según los registros de matrícula, la vocación profesional de Turismo y Hospitalidad en la Universidad Científica del Perú ha producido 123 graduados entre 2019 y 2023. Esto indica una presencia sustancial de profesionales en el mercado laboral.

Actualmente, los graduados de la UCP que se especializan en turismo enfrentan desafíos en términos de empleabilidad debido a varios factores. Entre ellas se incluyen la falta de capacitación especializada, la experiencia práctica limitada debido a la ausencia de talleres que proporcionen exposición a las herramientas, técnicas y metodologías específicas de las diversas esferas del turismo. Además, existe una deficiencia en la gestión de las tecnologías de la información relacionadas con el turismo y una falta de desarrollo de competencias. Estos factores obstaculizan su capacidad para desempeñar de manera eficaz y competitiva en el mercado laboral actual, especialmente cuando se trata de gestionar el turismo tanto como empleado como como profesional independiente.

2.2.1 Formulación del problema.

2.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación del perfil de competencias con la empleabilidad del egresado de turismo y hotelería de la UCP, años 2019-2023?

2.2.2 Problemas específicos.

- a. ¿Cuáles son las competencias del egresado en turismo y hotelería de la UCP, en la ciudad de Iquitos, años 2019-2023?
- b. ¿Cómo es la empleabilidad del egresado en turismo y hotelería de la UCP, años 2019-2023?

2.3 Objetivos.

2.3.1 Objetivo general

Conocer la relación del perfil de competencias con la empleabilidad del egresado en Turismo y Hotelería de la UCP, Iquitos 2019-2023.

2.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar el perfil de competencias del egresado en turismo y hotelería de la UCP, en la ciudad de Iquitos, años 2019-2023.
- b. Identificar la empleabilidad del egresado en turismo y hotelería de la UCP, entre los años 2019-2023

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis nula

La empleabilidad no está relacionada con las competencias del egresado de turismo y hotelería de la UCP, 2019-2023.

2.4.2 Hipótesis alternativa

La empleabilidad está relacionada con las competencias del egresado de turismo y hotelería de la UCP, 2019-2023.

2.5 Variables.

2.5.1. Identificación de las variables.

VI Perfil de competencias

VD Empleabilidad

2.5.2. Operacionalización de las variables.

Tabla 1
Operacionalización de variable

Variables	Indicadores	Dimensiones	Índice
Competencias	Competencias Técnicas	Conocimiento de gestión hotelera	Preg. 1
		Manejo de software especializado en turismo	Preg. 2, 4, 5
		Conocimiento de marketing turístico	Preg. 3
	Competencias Blandas	Comunicación efectiva	Preg. 6, 7
		Trabajo en equipo	Preg. 8, 9
		Resolución de problemas	Preg. 10 y 11
	Competencias de Idiomas	Dominio de inglés	Preg. 12, 13
		Conocimiento de otros idiomas	Preg. 14, 15
	Competencias de Investigación	Capacidad de realizar investigaciones de mercado	Preg. 16
		Análisis de datos y tendencias turísticas	Preg. 17
Empleabilidad	Adecuación de competencias al mercado laboral	se adecúan a las demandas del mercado laboral actual.	Preg. 18
		Preparación al mercado laboral	Preg. 19
	Satisfacción con la formación recibida	Satisfecho con la formación recibida	Preg. 20
		Herramientas necesarias para el desarrollo profesional	Preg. 21

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio es correlacional ya que se utilizó en la investigación para analizar y entender las relaciones entre dos o más variables.

El diseño es no experimental ya que no incluye ninguna intervención o modificación de los datos o el comportamiento de los participantes en estudio.

La recopilación de datos se llevó a cabo de manera transversal, en un solo momento; no habiéndose encuestado a la misma persona en varias sesiones.

3.2 Población y muestra.

Población: constituida por egresados de la Carrera de Turismo y Hotelería en Iquitos, años 2019 al 2023.

Muestra:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{1^2} = \frac{1.96^2 (0.50) (0.50)}{0.12^2} = \frac{0.9604}{0.12^2} = 67$$

La muestra será de 67 egresados de la carrera.

3.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

Técnica: la técnica utilizada es la encuesta.

Instrumento: cuestionario, ver anexo 2.

Procedimiento:

- a. Se solicitó a la Facultad de Negocios de la UCP, proporcione la base de datos de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería, entre los años 2019-2023; con la finalidad de ubicarlos y efectuar la encuesta.
- b. Una vez contactados, se les explicó el motivo de la llamada y obtener una cita con el objetivo de aplicar la encuesta.
- c. Aceptado la cita, se procedió con la encuesta, solicitándoles que tengan la mayor sinceridad posible al momento de contestar las preguntas, haciendo la aclaración que las respuestas son completamente confidenciales y tienen un fin netamente académico.

El cuestionario tiene 21 preguntas, mide el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados.

Al cuestionario de 21 preguntas se le realizó el análisis de fiabilidad o Alpha de Cronbach (que mide la consistencia interna de la prueba) y el resultado fue de 0.937; lo que indica que tiene muy alto porcentaje de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	21

3.4 Procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos se realizó recopilando la información obtenida de la encuesta, a la vez; se sometió al software estadístico SPSS en su versión 29.

Para obtener los resultados, primeramente, se agrupó las preguntas por cada dimensión, esto para tener un valor numérico de ellos.

Luego, se hizo un análisis descriptivo, utilizando el cuartil 30, 70, valor mínimo y máximo; para posteriormente, recodificar las dimensiones y obtener un nuevo valor numérico de ellas, esto categorizándolas en niveles de 1= alto, 2=medio y 3=bajo.

Los niveles estuvieron sujetos a la categorización que se dio en la recategorización de variable.

Para determinar los valores: alto, medio y bajo; en las variables Perfil de competencias y Empleabilidad, se siguió el mismo procedimiento de las dimensiones, con los valores establecidos en el siguiente cuadro:

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla 2
Competencia Técnicas de Egresados de la Carrera de
Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	22	32.8
MEDIO	30	44.8
ALTO	15	22.4
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 3
Competencias Blandas de Egresados de la Carrera de
Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	29	43.3
MEDIO	23	34.3
ALTO	15	22.4
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 4
Competencias Idiomáticas de Egresados de la Carrera de
Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	37	55.2
MEDIO	13	19.4
ALTO	17	25.4
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 5
Competencias de Investigación de Egresados de la
Carrera de Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	29	43.3
MEDIO	28	41.8
ALTO	10	14.9
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 6
Adecuación de competencias al mercado laboral de
Egresados de la Carrera de Turismo y Hotelería,
Iquitos 2019-2024.

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	46	68.7
MEDIO	21	31.3
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 7
Satisfacción con la formación recibida de Egresados de
la Carrera de Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	21	31.3
MEDIO	34	50.7
ALTO	12	17.9
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Análisis de las Competencias

Tabla 8
Variable Perfil de Competencias de Egresados de la Carrera de Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	27	40.3
MEDIO	26	38.8
ALTO	14	20.9
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Tabla 9
Variable Empleabilidad de Egresados de la Carrera de Turismo y Hotelería, Iquitos 2019-2024

Nivel	Egresados	Porcentaje
BAJO	21	31.3
MEDIO	37	55.2
ALTO	9	13.4
Total	67	100.0

Fuente: base de datos

Análisis Inferencial

En la Tabla 10 se aprecia que, el sig. (bilateral) o P valor es menor a 0.005 eso nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, vale decir que, existe una relación significativa entre la variable Perfil de competencias y empleabilidad de los egresados de la carrera de turismo y hotelería de la UCP entre los años 2019 y 2023. Además, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.847, lo que nos muestra que la correlación es POSITIVA Y MUY ALTA (0.080 a 0.099 correlación muy alta).

Se interpreta que, la empleabilidad de los egresados de la UCP de la carrera profesional de turismo y hotelería, guarda relación con la empleabilidad que se oferta en el mercado laboral, siendo ésta de mucha influencia.

Tabla 10
Análisis Correlacional

		COMPETENCIA	EMPLEABILIDAD
Rho de Spearman	COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.847**
		N	67
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	.847**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	67

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

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

El análisis de los resultados obtenidos en la investigación sobre el perfil de competencias y empleabilidad de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería en la ciudad de Iquitos durante el período 2019 al 2023 revela importantes hallazgos que merecen una reflexión profunda.

Perfil de Competencias

Los datos muestran que un porcentaje significativo de egresados se encuentra en un nivel bajo de competencias, alcanzando un 40.3%. Esto indica que casi la mitad de los egresados no ha desarrollado plenamente las competencias requeridas para desempeñarse eficazmente en el campo laboral de Turismo y Hotelería. Este hallazgo es preocupante, ya que pone en evidencia una brecha significativa entre las habilidades adquiridas durante la formación académica y las demandas del mercado laboral.

El 38.8% de los egresados se ubica en un nivel medio de competencias, lo cual sugiere que una gran parte de los egresados posee habilidades y conocimientos adecuados, pero aún no completamente alineados con las exigencias profesionales. Este grupo podría beneficiarse de programas de formación continua o desarrollo profesional que les permitan alcanzar un nivel de competencias más alto.

Finalmente, solo el 20.9% de los egresados muestra un perfil de competencias alto, lo que indica que una minoría ha logrado desarrollar las competencias necesarias para sobresalir en el mercado laboral. Este grupo representa a aquellos que, posiblemente, han complementado su formación

académica con experiencias prácticas, capacitaciones adicionales, o han mostrado un mayor compromiso con su desarrollo profesional.

Empleabilidad

En cuanto a la empleabilidad, los resultados indican que un 31.3% de los egresados se encuentra en un nivel bajo. Esto refleja una dificultad significativa para integrarse exitosamente en el mercado laboral, lo cual podría estar relacionado con el bajo nivel de competencias previamente mencionado. La falta de competencias clave podría estar limitando las oportunidades de empleo para estos egresados, lo que subraya la importancia de reforzar la formación académica y las prácticas profesionales.

El nivel medio de empleabilidad, que alcanza al 55.2% de los egresados, sugiere que la mayoría logra encontrar empleo, aunque probablemente no en posiciones que maximicen su potencial o en roles que ofrezcan un desarrollo profesional óptimo. Este grupo podría estar ocupando puestos que no requieren un alto nivel de competencias o que no están directamente relacionados con su área de especialización, lo que podría implicar una subutilización de sus habilidades.

Por último, solo un 13.4% de los egresados presenta un nivel alto de empleabilidad, lo que significa que solo una pequeña fracción de los egresados logra posicionarse en roles que son altamente competitivos y alineados con su formación. Este resultado refleja la capacidad de este grupo para competir eficazmente en el mercado laboral, probablemente debido a un perfil de competencias más robusto.

La correlación observada entre el perfil de competencias y la empleabilidad pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la formación académica en la carrera de Turismo y Hotelería en Iquitos. Las instituciones educativas deben enfocarse en desarrollar un currículo que no solo cubra los

conocimientos teóricos, sino que también enfatice el desarrollo de competencias prácticas y transversales, tales como la resolución de problemas, habilidades interpersonales, y la capacidad de adaptación a entornos cambiantes.

Además, la baja empleabilidad entre los egresados con competencias insuficientes resalta la importancia de las alianzas entre las universidades y el sector empresarial para ofrecer experiencias de aprendizaje más prácticas y relevantes. Programas de pasantías, talleres con profesionales del sector, y actividades de simulación de escenarios reales podrían ser estrategias efectivas para cerrar la brecha entre la educación y el empleo.

5.2 Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería de la UCP en la ciudad de Iquitos durante el período 2019-2023. A partir del análisis de los datos obtenidos, se han alcanzado las siguientes conclusiones:

1. Relación entre Perfil de Competencias y Empleabilidad:

Existe una correlación de 0.847 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, permiten concluir que existe una relación fuerte, positiva y significativa entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados. La alta correlación de 0.847 indica que a medida que los egresados poseen un mejor perfil de competencias, aumenta significativamente su empleabilidad. Esta relación fuerte y positiva subraya la importancia de desarrollar competencias sólidas durante la formación académica para mejorar las oportunidades laborales de los egresados en el sector de Turismo y Hotelería. Este hallazgo subraya la importancia de un currículo que desarrolle no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades prácticas y transversales.

2. Perfil de Competencias del Egresado:

Se identificó que el perfil de competencias de los egresados presenta una distribución desigual, con un 40.3% de los egresados en un nivel bajo, un 38.8% en un nivel medio, y solo un 20.9% en un nivel alto. Esta distribución revela que una parte significativa de los egresados no ha logrado desarrollar plenamente las competencias necesarias para destacar en el campo laboral de Turismo y Hotelería. Esto plantea un reto para las instituciones educativas, que deben revisar y fortalecer sus programas formativos para garantizar una mayor proporción de egresados con un perfil de competencias elevado.

3. Empleabilidad del Egresado:

En cuanto a la empleabilidad, se encontró que el 31.3% de los egresados se ubica en un nivel bajo, el 55.2% en un nivel medio, y solo un 13.4% en un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los egresados logra insertarse en el mercado laboral, aunque en su mayoría en posiciones que no necesariamente aprovechan al máximo sus competencias o que no están directamente relacionadas con su formación. La baja empleabilidad entre aquellos con un perfil de competencias deficiente destaca la necesidad de mejorar la formación académica y de fortalecer la conexión entre la universidad y el sector empresarial.

5.3 Recomendaciones

A partir de las conclusiones obtenidas en la investigación sobre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería en la ciudad de Iquitos durante el período 2019-2023, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecimiento del Currículo Académico:

Integrar Competencias Clave: Se recomienda revisar y actualizar el currículo de la carrera para asegurar que incluya el desarrollo de competencias clave que el mercado laboral demanda. Estas competencias deben abarcar tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la adaptabilidad.

Enfoque en Experiencias Prácticas: Es crucial aumentar la oferta de experiencias prácticas, como pasantías, prácticas profesionales y proyectos con empresas del sector. Estas experiencias permitirán a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales, fortaleciendo su perfil de competencias.

2. Alianzas con el Sector Empresarial:

Establecer Convenios con Empresas: Se sugiere establecer y fortalecer convenios con empresas del sector turismo y hotelería en Iquitos y a nivel nacional para crear oportunidades de pasantías y empleo para los egresados. Estas alianzas también pueden facilitar la adaptación del currículo académico a las necesidades del mercado.

Involucrar a Profesionales en la Docencia: Invitar a profesionales con experiencia en el sector a participar como docentes o conferencistas en la

carrera puede enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y acercar a los estudiantes a la realidad del mercado laboral.

3. Programas de Formación Continua:

Ofrecer Cursos de Actualización: Dado que el mercado laboral es dinámico y las competencias requeridas pueden evolucionar, se recomienda que la UCP ofrezca programas de formación continua y cursos de actualización para los egresados, permitiéndoles mantenerse competitivos en el mercado laboral.

Desarrollo de Certificaciones: La implementación de programas de certificación en áreas específicas del turismo y la hotelería puede mejorar las competencias de los egresados y aumentar su empleabilidad.

4. Acompañamiento en la Inserción Laboral:

Crear un Centro de Empleabilidad: Se sugiere la creación o fortalecimiento de un centro de empleabilidad dentro de la UCP que brinde orientación laboral, asesoría en la elaboración de currículos, preparación para entrevistas, y conecte a los egresados con oportunidades laborales.

Seguimiento a Egresados: Implementar un sistema de seguimiento a egresados para monitorear su inserción laboral y empleabilidad a lo largo del tiempo. Este sistema permitirá a la universidad ajustar su oferta académica y servicios de acuerdo con las necesidades detectadas.

Referencias Bibliográficas.

- Addeco. (23 de septiembre de 2016). Adecco. Obtenido de Adecco: <http://www.adecco.es/Home/index.html>
- Álvaro, E. M. (2009). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. D - Pontificia Universidad Javeriana.
- Acuña, K. E., & Mozombite, C. A. (2013). Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque. Chiclayo.
- Althaus, I. (10 de mayo de 2017). La empleabilidad de los millennials. Gestión - El Diario de Economía y Negocios de Perú, pág. 6.
- Asunción, G. P. (2013). Formación profesional desde la dinámica de las prácticas pre profesionales, para el desempeño laboral de los egresados de la escuela de marketing y negocios internacionales. UDCH 2013. Chiclayo.
- Alles, M. (2006). Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas
- Arce, C. (2016). Modelo de perfil profesional por competencias para la formación del Ingeniero Químico en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1102/BC-TES5882.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beneitone, P., Marty, M., & Macke, M. (2013). Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013). noviembre 1, 2017, de Alfa Tuning América Latina Sitio web: <http://www.tuningal.org/>
- Capuñay, C. (2018). Análisis del perfil profesional de los profesionales de ingeniería de sistemas en instituciones del sector público peruano a partir de la aplicación de técnicas de inteligencia de negocios y scraping. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2555/BC-TES-TMP1428.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Capuñay, R. (2018). Evaluación del impacto del programa de capacitación laboral Jóvenes Productivos en el departamento de Lambayeque. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3171/BC-TES-TMP2053.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción e interpretación. Obtenido de Repositorio Universidad de Murcia: https://ddd.uab.cat/pub/quaderns/quaderns_a2017n24/quaderns_a2017n24p197.pdf
- Cuba, L. A. (2016). El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012. Lima.
- Del Castillo, E. (07 de septiembre de 2012). Gestión. Obtenido de Gestión: <http://blogs.gestion.pe/reinventarse/2012/09/las-dos-caras-del-mercado-labo.html>
- Felgueroso, F. (2015). La empleabilidad de los graduados universitarios: 4 décadas de problemas estructurales. Obtenido de Nada es gratis: <http://nadaesgratis.es/felgueroso/la-empleabilidad-de-los-graduados-universitarios4-decadas-de-problemas-estructurales>
- Funes, D. E. (2013). La transformación retórica del texto científico en texto literario como estrategia didáctica para fortalecer las competencias genéricas de comunicación escrita, análisis y síntesis, definidas en el perfil profesional de egreso del profesorado en la enseñanza del español. San Pedro Sula Cortés.
- García, O. G. (2015). Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral. Lima. GINES, M. J. (14 de junio de 2015). El País. Obtenido de El País: http://elpais.com/autor/jose_gines_mora/a/
- Gómez, M. (2018). Forge: El 38% de jóvenes peruanos no encuentra empleo por falta de experiencia. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/managemientempleo/forge-38-jovenes-peruanos-encuentra-falta-experiencia-225686>
- Guillermo, p. C. (2006). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Red Aportes.

- Huamán, R. E. (2014). Plan de estudios y el perfil profesional de los alumnos de la especialidad de lenguaje y literatura de la facultad de educación de la unmsm en el periodo 2013-II. Lima. Hernández Díaz, Adela. Capítulo V: perfil profesional. Revista Pedagogía Universitaria, 9(2): 69-98, 2004. La Habana, CU: Editorial Universitaria, 2009. ProQuest Ebrary. Web. 2 July 2017.
- INEI. (2014). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: www.inei.gov.pe INEI. (15 de mayo de 2017). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnicon06_mercado-laboral-mar-abr-may2017.pdf
- Infantes, D., & Vásquez, E. (2018). Modelo estadístico descriptivo del perfil académico y laboral del profesional egresado de la Escuela Profesional de Estadística de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4139/BC-TES-TMP2956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Infoempleo. (23 de septiembre de 2016). Infoempleo. Obtenido de Infoempleo: <http://www.infoempleo.com/>
- Jiménez, R., & Vargas, J. (2015). Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. Obtenido de Repositorio Universidad Federal de Santa Catalina: <http://www.redalyc.org/pdf/3193/319338454007.pdf>
- Martín, C. (2015). Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad de los titulados universitarios en España. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Méndez, M. T. (2015). Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad ricardo palma, año 2014. Lima.
- Meneses, Á. (2017). Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 - 2015. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1
- Padilla, J. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los

- Altos. Obtenido de Repositorio Universidad de Guadalajara:
http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf
- Parodi, C. (2018). La Realidad del Empleo en el Perú. Obtenido de Gestión:
<https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-elperu.html>
- Pérez, C. (2015). Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial. Obtenido de Repositorio Universidad de Extremadura:
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1
- Rivas, Y., & Samamé, E. (2015). Perfil profesional de los docentes enfermeros: perspectiva de la comunidad educativa de la Universidad Señor de Sipán. Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipán:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/567/Rivas%20%20-%20%20Samam%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saltos, M., & Páez, J. (2017). Perfil de egreso y perfil profesional para la formación del administrador de empresas. Caso de estudio carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador. Obtenido de Repositorio Universidad Central del Ecuador:
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/401/pdf_391
- Samamé, B. (2019). Factores limitantes y promotores del Programa Nacional Impulsa Perú, para la inserción laboral en la región Ica 2016-2017. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3522/BC-TES-TMP2351.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, L. S. (2012). Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad. León. MINEDUC. (06 de marzo de 2013). Mi Futuro. Obtenido de Mi futuro:
<http://www.mifuturo.cl/index.php/2013-03-06-18-20-53/noticias/277-las-carrerascon-mayor-empleabilidad>
- Navarro, J. P. (2013). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. Valencia.
- Pérez, P. E. (2013). Cuestiones de sociología - Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. Revistas de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación.

- PULUPA GARCÍA, W. M. (2013). Metaevaluación del sistema de evaluación docente de la facultad de ciencias económicas para optimizar la formación profesional y propuesta de reforma. Guayaquil.
- Plaza, M. Q. (2014). Propuesta de un programa por competencias generales para incrementar el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la facultad de ciencias histórico sociales y educación de la unprg, 2013. Lambayeque.
- Reyes, G. D. (2016). Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM. En G. D. Tucto, Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM (pág. 16). Lima.
- SUNEDU. (2014). Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Obtenido de Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU): <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Sara, S. (2009). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. Organización Internacional del Trabajo.
- Talízina, N.F. (1986). Fundamentos teóricos para elaborar el modelo del especialista. Moscú. Trabajando.com. (25 de enero de 2017). La República. Obtenido de La República: <http://rpp.pe/economia/economia/estas-son-las-10-carreras-mas-demandadas-en-elperu-noticia-1026157> Uranga, F. (23 de septiembre de 2016). El País. Obtenido de El País: http://economia.elpais.com/economia/2016/09/22/actualidad/1474535751_945157.html Vargas Masías, R. (27 de marzo de 2017).
- ESAN. Obtenido de ESAN: http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/empleabilidad-un-atributoque-marca-ladiferencia/?src=Search_aon_co_marketing_articulos_empleabilidad&gclid=CjwKEAjwppPKBRCGwrSpqK7Y5jcSJACHYbWYZGL2wPV29DD-fPlu8KYe6-s1P57XZGUiqBrvrtlbwhoCBaPw_wcB
- Vargas, M. R. (11 de Julio de 2015). ESAN. Obtenido de ESAN: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/07/11/carrera-versus-trayectoriaprofesional-empleabilidad-concepto-a-tomar-en-cuenta/>
- Vial, M. I. (11 de Julio de 2016). El Mercurio. Obtenido de El Mercurio: <http://www.elmercurio.com/blogs/2016/07/11/43295/Mas-global-que-local.aspx> Villarino, F. (2016). Empleabilidad y estudios de postgrado en Chile.

ANEXOS

ANEXO I: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis Nula	Variables	Indicadores	Dimensiones	Índice	
¿Cuál es la relación del perfil de competencias con la empleabilidad del egresado de turismo y hotelería de la UCP, años 2019-2023?	Conocer la relación de las competencias con la empleabilidad del egresado en Turismo y Hotelería de la UCP, Iquitos 2019-2023.	La empleabilidad no está relacionada con las competencias del egresado de turismo y hotelería de la UCP, 2019-2023.	Competencias	Competencias Técnicas	Conocimiento de gestión hotelera	Preg. 1	
					Manejo de software especializado en turismo	Preg. 2, 4, 5	
					Conocimiento de marketing turístico	Preg. 3	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis alternativa		Competencias Blandas	Comunicación efectiva	Preg. 6, 7	
					Trabajo en equipo	Preg. 8, 9	
a. ¿Cuáles son las competencias del egresado en turismo y hotelería de la UCP, en la ciudad de Iquitos, años 2019-2023?	a. Identificar las competencias del egresado en turismo y hotelería de la UCP, en la ciudad de Iquitos, años 2019-2023.	La empleabilidad está relacionada con las competencias del egresado de turismo y hotelería de la UCP, 2019-2023.		Competencias de Idiomas	Resolución de problemas	Preg. 10 y 11	
					Dominio de inglés	Preg. 12, 13	
				b. ¿Cómo es la empleabilidad del egresado en turismo y hotelería de la UCP, años 2019-2023?	b. Indicar el perfil de competencias del egresado en turismo y hotelería de la UCP, con las competencias principales requeridas para la empleabilidad		Competencias de Investigación
Capacidad de realizar investigaciones de mercado	Preg. 16						
Empleabilidad	Adecuación de competencias al mercado laboral	Satisfacción con la formación recibida	Análisis de datos y tendencias turísticas				Preg. 17
			Empleabilidad	Adecuación de competencias al mercado laboral	Satisfacción con la formación recibida	se adecúan a las demandas del mercado laboral actual.	Preg. 18
						Preparación al mercado laboral	Preg. 19
Satisfecho con la formación recibida	Herramientas necesarias para el desarrollo profesional	Preg. 20					
					Preg. 21		

ANEXO II

CUESTIONARIO

La presente encuesta busca determinar el nivel del perfil de competencias de los egresados de la carrera de Turismo y Hotelería de la Universidad Científica del Perú, además de identificar el nivel de empleabilidad que tienen. Para ello, es necesario que responda el siguiente cuestionario, de la manera más honesta posible, el mismo que servirá para dar respuesta a los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

Instrucciones:

Por favor, indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones en una escala del 1 al 5, donde:

- 1 = Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Se les recuerda que el presente trabajo tiene solo fines estrictamente académicos.

Competencias Técnicas

Conocimiento de gestión hotelera:

1. La formación recibida me proporcionó un sólido conocimiento de la gestión hotelera.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

2. Estoy capacitado para utilizar software especializado en la gestión de hoteles.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

3. Tengo un buen entendimiento del marketing turístico aplicado.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Manejo de software especializado:

4.Me siento cómodo utilizando software de gestión hotelera.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

4 = Muy de acuerdo

5. Puedo manejar herramientas digitales de marketing turístico eficientemente.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Competencias Blandas

Comunicación efectiva:

6. La formación recibida mejoró mis habilidades de comunicación efectiva.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

7. Me siento seguro al comunicarme con clientes y colegas.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Trabajo en equipo:

8. Tengo la capacidad de trabajar eficazmente en equipo.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

9. He desarrollado habilidades para colaborar con otros en proyectos turísticos.

1= Muy en desacuerdo

- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Resolución de problemas:

10. Puedo resolver problemas relacionados con la gestión hotelera y turística de manera eficaz.

- 1 = Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

11. La formación universitaria me preparó para enfrentar y resolver desafíos en el ámbito laboral.

- 1= Muy en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Muy de acuerdo

Competencias Idiomáticas

Dominio del inglés:

12. Poseo un buen nivel de inglés para la comunicación en el ámbito turístico.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

13. Me siento capacitado para atender a clientes extranjeros en inglés.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Conocimiento de otros idiomas:

14. Tengo conocimientos básicos de otros idiomas relevantes para el turismo (especificar el idioma).

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

15. La formación incluyó la enseñanza de idiomas adicionales.

1.= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Competencias de Investigación

Investigación de mercado:

16. Estoy capacitado para realizar investigaciones de mercado en el sector turístico.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

17. Puedo analizar datos y tendencias turísticas de manera eficaz.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Empleabilidad

Adecuación de competencias al mercado laboral

18. Las competencias adquiridas durante mi formación se adecúan a las demandas del mercado laboral actual.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

19. Me siento preparado para incorporarme al mercado laboral en el sector turismo y hotelería.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Satisfacción con la formación recibida

20. Estoy satisfecho con la formación recibida en la UCP.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

11.= Muy de acuerdo

21. La universidad me proporcionó las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional en turismo y hotelería.

1= Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO III BASE DE DATOS

[illegible]

[illegible]

