

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PRIVADO KHIPU  
PROGRAMA DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
TURÍSTICAS Y HOTELERAS**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE ADETHO DE LA  
ESCUELA SUPERIOR KHIPUTECH, CUSCO, 2024**

**Línea de investigación:**

Desarrollo Social

**Trabajo de investigación presentado por:**

Choque Lope, Sabrina Sherly

Código ORCID: 0009-0005-6141-7445C

**Trabajo de Investigación para optar el  
Grado de Bachiller en: Administración de  
Empresas Turísticas y Hoteleras**

**Asesor:**

Dr. Zarate Bujanda, Jose Luis

Código ORCID: 0000-0002-8281-335X

**CUSCO – PERÚ**

**2025**



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Jose Luis ZARATE  
Título del ejercicio: Trabajo de investigacion  
Título de la entrega: Sabrina Sherly choque lope Trabajo de Investigacion 28-04-25....  
Nombre del archivo: Sabrina\_Sherly\_choque\_lope\_Trabajo\_de\_Investigacion\_28-04-...  
Tamaño del archivo: 2.79M  
Total páginas: 66  
Total de palabras: 13,498  
Total de caracteres: 79,849  
Fecha de entrega: 28-abr.-2025 10:52p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2660488127

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO  
PRIVADO KHIPU  
PROGRAMA DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
TURÍSTICAS Y HOTELERAS



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE ADETHO DE LA  
ESCUELA SUPERIOR KHIPUTECH, CUSCO, 2024

Línea de investigación:  
Desarrollo Social

Trabajo de Investigación presentado por:  
Choque Lope, Sabrina Sherly  
Código ORCID: 0009-0005-6141-7445C

Trabajo de Investigación para optar el  
Grado de Bachiller en: Administración de  
Empresas Turísticas y Hoteleras

Asesor:  
Dr. Zarate Bujanda, Jose Luis  
Código ORCID: 0000-0002-8281-335X

CUSCO – PERÚ  
2025

## 24% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

### Top Sources

- 22%  Internet sources
- 4%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, fuente de fortaleza y sabiduría, quien ha guiado mis pasos y me ha brindado la perseverancia necesaria para culminar esta investigación. A mis padres, cuyo amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido el pilar fundamental en mi formación académica y personal. Su ejemplo de esfuerzo y dedicación ha sido mi mayor inspiración para alcanzar mis metas y convertirme en la persona que soy hoy.

Extiendo mi más profundo agradecimiento a mis docentes, quienes con su guía, paciencia y conocimientos han contribuido de manera significativa en mi crecimiento académico. Sus enseñanzas han sido valiosas no solo en el ámbito educativo, sino también en mi desarrollo como profesional comprometido con la excelencia y la responsabilidad. A mis asesores y mentores, gracias por su orientación y por brindarme las herramientas necesarias para afrontar este desafío con éxito. A mis amigos, por su constante aliento y palabras de motivación en los momentos de mayor dificultad. Gracias por ser ese refugio de alegría y energía positiva que me ha permitido mantener el equilibrio y seguir adelante con determinación. Su confianza en mí y su apoyo incondicional han sido clave en este proceso. Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han contribuido en la realización de este trabajo de investigación. Su apoyo, consejos y aportes han sido invaluable para lograr este importante objetivo en mi vida profesional. Este logro es también suyo, y lo comparto con profundo agradecimiento y satisfacción.

Atentamente

La Tesista

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo primeramente a Dios a mis padres quienes me brindaron apoyo en todo momento, mi hermana por su aliento y compañía, a mis docentes por guiarme por el buen camino en las enseñanzas que me brindaron y amigos que estuvieron durante este proceso de elaboración

Sabrina Sherly

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Ante ustedes presento el trabajo de investigación titulado “Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Khiputech, Cusco, 2024” Los hallazgos de esta investigación ofrecerán una visión integral de cómo La Escuela Khipu se posiciona dentro del competitivo mercado hotelero y turístico de Cusco lo cual se proporcionarán recomendaciones estratégicas para mejorar la experiencia del cliente por medio de los Egresados, fortaleciendo así la reputación de la Escuela Khipu y su capacidad para atraer a más Estudiantes en el futuro.

El estudio sobre la inserción laboral de los egresados de ADETHO en la Escuela Superior Khiputech de Cusco es crucial para evaluar la efectividad de su formación y cómo se alinean con las demandas del mercado laboral en un destino turístico importante como Cusco.

Atentamente  
La Tesista

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo describir el nivel de inserción laboral en los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech Cusco, 2024. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño no experimental y tipo básico. La población estuvo conformada por 95 egresados, y debido a la naturaleza censal de la muestra, se incluyó a la totalidad de los 95 egresados de la Escuela Superior Khipu. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento aplicado fue un cuestionario.

Los resultados revelan que el 44% de los egresados perciben su inserción laboral como neutral, lo que indica que enfrentan dificultades para acceder a empleos acordes con su formación. En cuanto al proceso integral de formación académica, el 48% lo consideran neutral, sugiriendo que, si bien la formación es adecuada, se deben mejorar áreas como el desarrollo de habilidades tecnológicas y blandas. En relación con el mercado laboral, el 40% de los egresados lo perciben de forma neutral, lo que refleja la alta competitividad y la oferta limitada de empleos. Finalmente, respecto a la empleabilidad, el 44% de los egresados también la califican como neutral, evidenciando la falta de preparación en estrategias de búsqueda de empleo y preparación para entrevistas.

Los resultados revelan que la inserción laboral de los egresados presenta una percepción mayormente neutra en aspectos clave como la tasa de empleo, la preparación en entrevistas y la competitividad en el mercado laboral. Aunque algunos egresados consideran adecuado su perfil profesional y la gestión de información, se evidencian oportunidades de mejora en áreas como la autonomía, las técnicas de búsqueda de empleo y el desarrollo de habilidades básicas, elementos esenciales para fortalecer su acceso al mercado laboral, especialmente en el sector turístico.

*Palabras clave:* inserción laboral, habilidades blandas, egresados.

## **Abstrac**

The objective of this research was to describe the level of labor insertion among the graduates of ADETHO from the Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024. A quantitative methodology was employed, with a descriptive level, non-experimental design, and basic type. The population consisted of 95 graduates, and due to the census nature of the sample, all 95 graduates from Escuela Superior Khiputech were included. The technique used was the survey, and the instrument applied was a questionnaire.

The results reveal that 44% of the graduates perceive their labor insertion as neutral, indicating that they face difficulties in finding jobs that match their academic training. Regarding the integral process of academic formation, 48% consider it neutral, suggesting that while the training is adequate, areas such as the development of technological and soft skills need improvement. In relation to the labor market, 40% of the graduates perceive it as neutral, reflecting the high competition and limited job offerings. Finally, regarding employability, 44% of the graduates also rate it as neutral, highlighting the lack of preparation in job search strategies and interview preparation.

The results show that the labor insertion of graduates presents a predominantly neutral perception in key aspects such as the employment rate, interview preparation, and competitiveness in the labor market. Although some graduates consider their professional profile and information management as adequate, there are evident areas for improvement, such as autonomy, job search techniques, and the development of basic skills—essential elements to strengthen their access to the labor market, especially in the tourism sector.

*Keywords:* labor insertion, soft skills, graduates.

## Índice

<b>Agradecimientos</b> .....	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>v</b>
<b>Presentación</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstrac</b> .....	<b>viii</b>
<b>Índice</b> .....	<b>ix</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>xii</b>
<b>Índice de Figuras</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>xiv</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>1</b>
<b>PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN (POI)</b> .....	<b>1</b>
1.1. Descripción del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.2.1. Problema General .....	5
1.2.2. Problemas Específicos .....	5
1.3. Objetivos de la Investigación .....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivo Específicos.....	5
1.4. Justificación de la Investigación.....	5
1.4.1. Justificación practica .....	5
1.4.2. Justificación social.....	5
1.4.3. Justificación Teórica.....	6
1.4.4. Justificación metodológica .....	6
1.5. Delimitación de la investigación .....	6
1.5.1. Delimitación social .....	6
1.5.2. Delimitación temporal .....	6

1.5.3. Delimitación espacial .....	6
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	8
2.1. Antecedentes empíricos de la Investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	10
2.2. Bases Teóricas .....	11
2.2.1. Teoría del trabajo.....	11
2.2.2. Inserción laboral .....	11
2.3. Marco Conceptual.....	14
2.3.1. Empleabilidad.....	14
2.3.2. Mercado laboral.....	15
2.3.3. Proceso integral .....	16
2.4. Operacionalización de Variables .....	17
CAPITULO III .....	18
METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo de Investigación .....	18
3.2. Nivel de Investigación .....	18
3.3. Enfoque de la Investigación. ....	18
3.4. Diseño de Investigación .....	19
3.5. La Unidad de Análisis .....	19
3.6. Población de Estudio .....	19
3.7. Tamaño de la Muestra .....	19
3.8. Técnicas de Selección de la Muestra.....	20
3.9. Técnicas de Recolección de la Información .....	20
3.10. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información .....	20

CAPITULO IV .....	21
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	21
4.1. Procesamiento, análisis e interpretación de los datos.....	21
4.2. Diagnóstico de Khiputech .....	21
4.3. Presentación de resultados.....	23
4.3.1. Análisis por dimensión .....	32
4.3.2. Análisis de la Variable.....	35
Discusión de resultados .....	36
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES .....	39
Referencias Bibliográficas.....	40
ANEXOS .....	47
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	48
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	49
Anexo 3: Matriz de Instrumento aplicado .....	50
Anexo 4: Declaración de ética profesional y propiedad intelectual. ....	51
Anexo 5: Evidencia Fotográfica .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable .....	17
Tabla 2 ¿Cuán adecuado consideras la tasa de inserción laboral actual de los egresados de Khiputech?.....	23
Tabla 3 ¿Cuán adecuado consideras la preparación en entrevistas de los egresados de le Escuela Superior Khipu? .....	24
Tabla 4 ¿Cuán adecuado consideras la competitividad de los egresados de le Escuela Superior Khipu?.....	25
Tabla 5 ¿Cuán adecuado consideras las Ofertas de Empleo para los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	26
Tabla 6 ¿Cuán adecuado consideras la Autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	27
Tabla 7 ¿Cuán adecuado consideras las Técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	28
Tabla 8 ¿Cuán adecuado consideras la Gestión de información por los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	29
Tabla 9 ¿Cuán adecuado consideras el Perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	30
Tabla 10 ¿Cuán adecuado consideras las Habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	31
Tabla 11 Proceso Integral .....	32
Tabla 12 Mercado Laboral .....	33
Tabla 13 Empleabilidad.....	34
Tabla 14 Análisis de la variable inserción Laboral .....	35

## Índice de Figuras

Figura 1 Mapa de la Sede Escuela Khiputech .....	7
Figura 2 Ubicación Av. Manantiales .....	22
Figura 3 ¿Cuán adecuado consideras la tasa de inserción laboral actual de los egresados de Khiputech?.....	23
Figura 4 ¿Cuán adecuado consideras la preparación en entrevistas de los egresados de le Escuela Superior Khipu .....	24
Figura 5 ¿Cuán adecuado consideras la competitividad de los egresados de le Escuela Superior Khipu?.....	25
Figura 6 ¿Cuán adecuado consideras las Ofertas de Empleo para los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	26
Figura 7 ¿Cuán adecuado consideras la Autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	27
Figura 8 ¿Cuán adecuado consideras las Técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	28
Figura 9 ¿Cuán adecuado consideras la Gestión de información por los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	29
Figura 10 ¿Cuán adecuado consideras el Perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu? .....	30
Figura 11 ¿Cuán adecuado consideras las Habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu?.....	31
Figura 12 Proceso Integral.....	32
Figura 13 Mercado Laboral .....	33
Figura 14 Empleabilidad .....	34
Figura 15 Análisis de la variable inserción laboral .....	35

## Introducción

El título "Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024" se refiere a un estudio que analiza cómo se integran en el mercado de trabajo los graduados de la carrera ADETHO de esta institución educativa. La investigación busca evaluar el nivel de empleabilidad de los egresados, relacionar su formación académica con las demandas del mercado laboral y determinar cuáles son los factores que influyen en su éxito profesional tras concluir sus estudios.

El presente trabajo de investigación consta de 4 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

**Capítulo I:** en este capítulo se desarrolla la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación social, práctica, teórica y metodológica, también hace referencia a las delimitaciones social, temporal y espacial.

**Capítulo II:** en este capítulo se desarrolla el marco teórico, donde abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definiciones conceptuales así mismo también se integra la operacionalización de las variables.

**Capítulo III:** en este capítulo se desarrolla la Metodología de la investigación abarcando: tipo, nivel, diseño, enfoque de la investigación, unidad de estudio, población y muestra. También se abarca las técnicas de instrumentos, así como los aspectos éticos de la investigación.

**Capítulo IV:** en este capítulo se abarca los resultados de la investigación en base a la aplicación del instrumento y también se realiza la discusión de resultados.

Finalmente se tiene las referencias bibliográficas, conclusiones, recomendaciones y anexos.

## CAPITULO I

### PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN (POI)

#### 1.1. Descripción del Problema

Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un mecanismo global en la cual está influenciado por diversos factores como los desempeños y actitudes de las personas así mismo también se basa por la oferta y demanda de empleo en un país o región. Este proceso se orienta hacia la posibilidad de obtener empleo y habilitarse para ello.

La inserción laboral, definida como el proceso mediante el cual una persona accede a un empleo formal o informal, integrándose en el mercado de trabajo en función de sus habilidades, formación y experiencia previa (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2024), presenta variaciones significativas a nivel internacional, influenciadas por factores económicos, educativos y sociales propios de cada país.

En España según Euro innova en (2024), se entiende por inserción laboral aquella persona que logra obtener empleo en base a sus experiencias y habilidades. Incluyéndose en una empresa o una Organización.

En Paraguay según el autor Didier-Pino en (2014), la teoría del capital humano sostiene que el conocimiento y las habilidades son una inversión a largo plazo, no un gasto, según esta teoría, la educación y la formación recibidas influyen directamente en la productividad laboral. Para abordar los problemas laborales de los egresados, no basta con revisar solo sus habilidades adquiridas, también es crucial analizar también factores internos y externos que afectan la empleabilidad. Así, la capacidad de conseguir empleo depende no solo de la educación, sino de diversos factores adicionales.

Según un estudio realizado por Guillén en (2013), la empleabilidad interna se refiere a la capacidad de un trabajador para destacar y ser valioso dentro de una empresa específica. Es decir, mide cuán bien se adapta y compete dentro del entorno particular de esa organización. Por otro lado, la empleabilidad externa evalúa cómo se compara un trabajador con otros en el mercado laboral en general. En otras palabras, mide la competitividad del trabajador en el contexto más amplio del mercado de empleo.

En España según el autor Martín-Del Peso (2013), el progreso de la sociedad y el avance del conocimiento dependen de la generación de ideas innovadoras y de cómo se transmiten a través de la educación y la formación de los egresados. Esto quiere decir que las universidades tienen un papel clave en este proceso, ya que su misión principal es ofrecer una formación adecuada y las cualificaciones necesarias para que sus graduados sean empleados y competitivos en el mercado laboral.

En Mexico según el autor De Vries (2013), En la última década, el acceso de los graduados universitarios al mercado laboral ha cobrado gran relevancia para las universidades. Esto se debe al notable crecimiento de estas instituciones desde finales del siglo XX y durante la primera década del siglo XXI. Este aumento ha llevado a las universidades a elaborar informes sobre su desempeño y resultados. Como consecuencia, se han llevado a cabo investigaciones por parte de las mismas universidades. Por ejemplo, en Estados Unidos, el 70 % de estos estudios se centra en aspectos socioeconómicos, mientras que solo el 15 % aborda el aprendizaje y otro 15 % examina las contribuciones de los graduados a sus universidades.

En Mexico según el autor De Vries (2013), explica que han surgido importantes limitaciones en la investigación sobre la inserción laboral de los egresados universitarios. También recalca que las universidades llevan a cabo estudios propios utilizando metodologías variadas, lo que dificulta la realización de análisis comparativos o de mayor envergadura, ya que se centran en aspectos específicos. A esto se suma que el sector de la educación superior ha experimentado numerosas reformas, lo que afecta las políticas y su continuidad en relación con el éxito laboral de los recién graduados.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015), explica que los jóvenes representan uno de los grupos más grandes a nivel mundial, pero también uno de los más vulnerables debido a la escasez de oportunidades laborales. Esta situación es preocupante porque la juventud es una etapa clave en la que las personas comienzan a tomar decisiones sobre su futuro y a buscar su lugar en la sociedad. Por ello, la incorporación de los jóvenes al mercado laboral es esencial, ya que les permite cubrir sus necesidades básicas y desempeñar un papel productivo. Además, la OIT resalta que, en comparación con otros grupos de edad, los jóvenes enfrentan mayores dificultades laborales. A nivel global, la relación entre las tasas de desempleo juvenil y adulto ha cambiado poco con el tiempo, y desde 1995 la tasa de desempleo juvenil ha sido casi tres veces mayor que la de los adultos.

En Perú, la inserción laboral de los jóvenes egresados enfrenta serias dificultades. Según Comex Perú (2024), desde 2023 los jóvenes entre 14 y 29 años registraron la mayor tasa de desempleo, con más de 460 mil personas sin trabajo, lo que representa el 9.2% de quienes buscaban empleo. La falta de habilidades adecuadas es uno de los principales obstáculos. Además, solo 6 de cada 10 jóvenes participó del mercado laboral, mientras que 3.6 millones no trabajaron ni buscaron empleo. De estos, muchos se dedicaron a estudiar o realizar tareas domésticas, especialmente mujeres, lo que agrava las brechas de género. Esta

situación muestra que el problema va más allá de la educación formal, ya que intervienen factores sociales y económicos que limitan las oportunidades de inserción laboral efectiva.

Según el autor Muñiz Apaza (2020), los empresarios buscan trabajadores con habilidades específicas para el mercado laboral. Para los jóvenes que no pueden acceder a estudios universitarios, es fundamental que reciban capacitación en carreras técnicas de corto plazo. Esto les permitirá adquirir competencias académicas y laborales, y tener experiencia práctica, lo cual es crucial para mejorar sus oportunidades de empleo. Además, factores demográficos como la edad, el género y el estado civil también influyen en la inserción laboral. (págs. 19-20)

La Escuela Superior Khiputech, ubicada en la Av. Manantiales A-23, Cusco 08003, Cusco, se caracteriza por brindar educación en la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. Un aspecto clave de su oferta educativa es la inserción laboral de sus egresados, la cual refleja tanto los logros como las áreas de oportunidad en la formación académica de la institución. Actualmente, se observa que los egresados enfrentan ciertos desafíos al incorporarse al mercado laboral, como la necesidad de más experiencia práctica y una mayor alineación entre sus competencias y las demandas del mercado. En un contexto donde el turismo es una de las principales actividades económicas de Cusco, resulta preocupante que muchos egresados enfrenten dificultades para encontrar empleo estable y acorde con su formación. A pesar de contar con conocimientos técnicos en hotelería, gestión de agencias de viaje y administración turística, la realidad muestra que no siempre logran acceder a puestos adecuados, lo que genera una alta tasa de subempleo y precarización laboral.

Las principales dificultades que enfrentan los egresados están relacionadas con la falta de experiencia laboral previa, lo que limita sus oportunidades frente a candidatos con mayor trayectoria. Además, la alta competencia en el sector, sumada a la presencia de egresados de otras instituciones y al crecimiento del empleo informal en el turismo, reduce aún más sus posibilidades de inserción en el mercado formal. Otro factor clave es la fluctuación de la demanda laboral, que depende en gran medida de la estabilidad económica y de eventos externos como la pandemia de COVID-19, la cual tuvo un impacto significativo en la oferta de empleo en hoteles, restaurantes y agencias de viaje.

Si esta situación no se atiende de manera efectiva, es probable que los egresados de ADETHO continúen enfrentando dificultades para acceder a empleos estables y bien remunerados, lo que podría generar desmotivación, migración a otros sectores o incluso el abandono de la profesión. A largo plazo, esto podría afectar la reputación de la Escuela

Superior Khiputech, reduciendo el interés de nuevos estudiantes en la carrera y debilitando su posicionamiento en el ámbito educativo y empresarial.

Para mejorar la inserción laboral de los egresados, es fundamental implementar estrategias que reduzcan la brecha entre la formación académica y las necesidades del mercado. Esto incluye fortalecer la vinculación con empresas del sector turístico a través de convenios que faciliten la empleabilidad, actualizar el currículo para adaptarlo a las tendencias del mercado, ofrecer certificaciones adicionales en idiomas y herramientas digitales, y crear una bolsa de trabajo exclusiva para egresados. Asimismo, se recomienda establecer un sistema de seguimiento que permita conocer la evolución profesional de los graduados y detectar áreas de mejora en su formación. La aplicación de estas estrategias contribuiría a optimizar el proceso de inserción laboral, mejorar la calidad del empleo de los egresados y fortalecer la competitividad de la Escuela Superior Khiputech en el sector turístico y hotelero.

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Problema General***

- ¿Cuál es el nivel Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?

### ***1.2.2. Problemas Específicos***

- a) ¿Cuál es el proceso integral de formación académica de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?
- b) ¿Cuáles son las necesidades del mercado laboral de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?
- c) ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### ***1.3.1. Objetivo General***

- Describir el nivel de la Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.

### ***1.3.2. Objetivo Específicos***

- a) Explicar el proceso integral de formación académica de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.
- b) Analizar las necesidades del mercado laboral en el que se insertan los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.
- c) Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### ***1.4.1. Justificación practica***

La inserción laboral de los egresados de ADETHO en la Escuela Superior Khiputech enfrenta barreras en el mercado turístico. Esta investigación busca identificar estos desafíos y proponer soluciones como formación adicional, networking y prácticas profesionales para mejorar su transición al mercado laboral y aumentar sus oportunidades de empleo.

### ***1.4.2. Justificación social***

La investigación mejora la empleabilidad de jóvenes en Cusco al identificar y superar barreras laborales, lo que reduce el desempleo y fortalece el sector turístico. Esto beneficia a los egresados, sus familias y la calidad del servicio turístico, reforzando la

reputación de Cusco como destino de primer nivel y promoviendo el desarrollo económico y social de la región

#### ***1.4.3. Justificación Teórica***

Esta investigación se apoya en teorías sobre la transición de la educación al empleo, modelos de competencias laborales y formación profesional. Utiliza fuentes confiables como tesis, artículos científicos y publicaciones especializadas para respaldar sus análisis y propuestas, asegurando conclusiones y recomendaciones bien fundamentadas.

#### ***1.4.4. Justificación metodológica***

La investigación utiliza un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo descriptivo, lo que permite analizar la inserción laboral de los egresados mediante el uso de encuestas estructuradas. La información obtenida contribuirá a generar un diagnóstico preciso de la situación actual y a formular recomendaciones basadas en evidencia empírica.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### ***1.5.1. Delimitación social***

La delimitación social se centra en los egresados de la Escuela Superior Khimpu Tech, específicamente en aquellos que culminaron el programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras (ADETHO).

#### ***1.5.2. Delimitación temporal***

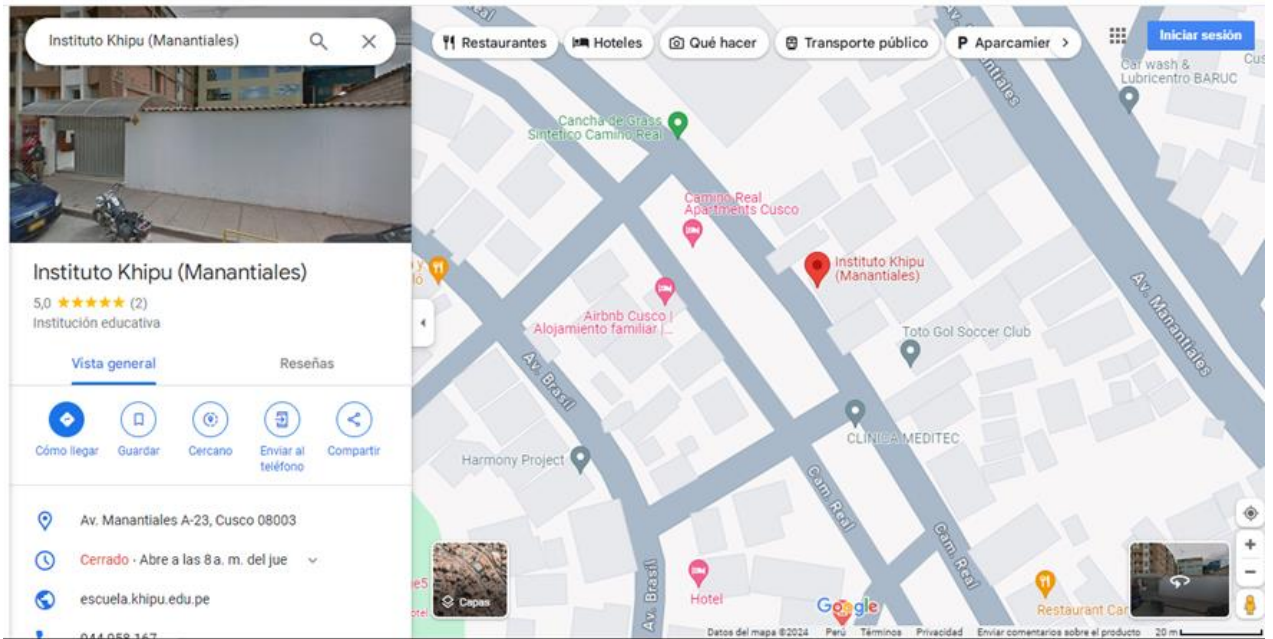
La presente investigación se desarrolla durante el Periodo de enero a junio del 2024.

#### ***1.5.3. Delimitación espacial***

La presente investigación se desarrolla en la Escuela Superior Khimpu Tech, ubicado en Av. Manantiales A-23, Cusco 08003.

# Figura 1

Mapa de la Sede Escuela Khiputech



Fuente: Google Maps (2024)

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### **2.1. Antecedentes empíricos de la Investigación**

##### ***2.1.1. Antecedentes internacionales***

Según el autor Guillermina (2014), cuyo trabajo de investigación intitulado, “La inserción laboral de los graduados en Turismo de la Universidad Nacional del sur en el mercado laboral de agencias de viajes en Bahía Blanca” cuyo objetivo fue conocer la inserción laboral de los graduados de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Nacional del Sur (UNS) dentro del mercado de las agencias de viajes de la ciudad de Bahía Blanca. La metodología aplicada es de tipo básica ya que recolecta información en base a entrevista y encuestas. La población es el total de alumnos encuestados asciende a 92 sobre un total de 190 alumnos egresados. Esto supone haber encuestado a un 48,45% de los alumnos egresados de este porcentaje encuestado se ha obtenido como resultado que un 67,47% de los egresados se encuentra empleado en el rubro turístico o su profesión se relaciona con el mismo, mientras que solo el 32,53% no tiene relación con el mismo ya que por diferentes motivos no logró conseguir un puesto de trabajo afín a su profesión.

Según la autora Chi Canul (2024) cuyo artículo de revista intitulado “Análisis de las expectativas laborales en estudiantes de turismo de una universidad pública de Yucatán” cuyo objetivo fue analizar las expectativas laborales de estudiantes de la licenciatura en Desarrollo Turístico en una universidad pública de Yucatán. Con un enfoque cuantitativo descriptivo, se aplicó un cuestionario a 48 estudiantes del octavo cuatrimestre para explorar sus percepciones sobre su formación profesional, los retos del mercado y sus expectativas laborales. Los resultados revelaron que un 33.33% de los participantes percibe como principal desafío la exigencia de experiencia laboral, mientras que un 22.92% identifica la competitividad como un factor crucial. Asimismo, el 41.67% considera que el turismo actual es demandante y cambiante, destacando la importancia de adaptarse a nuevas tendencias y enfoques sostenibles

Según el autor Guirland (2023), cuyo artículo titulado, “Empleabilidad e inserción laboral de los egresados de postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Pilar, cohortes 2019 a 2022” cuyo objetivo del presente trabajo de investigación busca analizar la empleabilidad e inserción laboral de los egresados de cursos de posgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Pilar, en las cohortes de 2019 a 2022. Por medio de un estudio de enfoque mixto, con un diseño no experimental de tipo descriptivo, observacional y de corte transversal. A través de un muestreo no probabilístico

por casos consecutivos. Los resultados arrojaron que de forma predominante los egresados eran del sexo femenino, con un rango de edad de 31 a 35 años. Un 37% mencionó que el cargo laboral que desempeña se encuentra relacionado al curso de postgrado culminado. Un 55% respondió de forma neutral sobre la relación del curso de postgrado y la obtención de mejores oportunidades laborales. Además, un 53% manifestó estar de acuerdo en cuanto al nivel de satisfacción sobre el programa de postgrado.

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Según los autores Ramos Mauricio y Vigo Rojas (2023), cuya tesis intitulada “Factores que limitan la inserción laboral de los egresados de Turismo y Hotelería en el mercado laboral de Cajamarca, 2023”, cuyo objetivo fue determinar los factores que limitan la inserción laboral de los egresados de turismo y hotelería en el mercado laboral de Cajamarca, el método utilizado fue analítico, inductivo y deductivo. Con un enfoque cualitativo ya que se realizó la encuesta. La muestra está conformada por 18 egresados de la carrera de administración turística, hotelería y gastronomía de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, luego a los resultados muestran que la inserción laboral de los egresados en administración turística, hotelería y gastronomía se ha visto limitada por factores como bajos sueldos, horarios poco compatibles, falta de oportunidades de desarrollo, responsabilidades familiares y el interés en continuar estudios de posgrado.

Según los autores Palomino y otros (2021), cuyo artículo titulado, “Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de inserción laboral de los egresados universitarios de la Macro Región del Centro del Perú. La metodología utilizada fue de diseño no experimental y nivel descriptivo; el instrumento empleado fue el cuestionario de inserción laboral a egresados universitarios de Administración. La muestra estuvo conformada por 315 egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. Los resultados son estas, en la región de Junín, el 21,9 % eran varones, y el 22,5 % mujeres; en Pasco, el 7 % eran varones y el 19,7 % mujeres; en Huánuco 4,4 % eran varones y el 24,4 % mujeres; lo que hace un total de 33,3 % de varones y 66,7 % de mujeres en las regiones que conforman la Macro Región Centro del Perú. Como conclusión el nivel perceptual de inserción laboral de los egresados de Administración de la Macro Región Centro del Perú fue medio, lo cual indica que se encuentran laborando en actividades afines a su carrera profesional, predominando las organizaciones financieras.

Según los autores Capcha & Rodríguez (2020), cuyo informe titulado, “Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de

Negocios FACAP -Tarma periodo 2016 – 2018”, el presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP -Tarma en el periodo 2016 – 2018. EL trabajo de investigación es de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental – transversal. Con una muestra de 82 egresados de la escuela profesional de administración de negocios de los años 2016-2018. Utilizó el cuestionario virtual elaborado a partir de la propuesta sobre habilidades blandas de Goleman y Chomsky (1985) el mismo que fue validado por expertos con un valor de 77.5% y una confiabilidad del 87.12%. Los resultados encontrados indican que no existe evidencia suficiente para demostrar que existe relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados.

Según el autor Morales (2023), cuyo informe titulado, “Formación Dual en la inserción laboral de estudiantes universitarios, Lima Norte, 2022”, cuyo objetivo fue establecer de qué manera la formación dual incide en la inserción laboral de estudiantes universitarios, Lima Norte, 2022. La metodología utilizada fue cuantitativa de diseño básico no experimental, correlacional causal de nivel explicativo. La población fue compuesta por todos los estudiantes universitarios de los últimos ciclos de la carrera de contabilidad y el muestreo aplicado fue no probabilístico de una muestra de 81 estudiantes. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario de 40 preguntas mediante la técnica de la encuesta. Los resultados relevaron que el 32.1% de los encuestados consideraron que la formación dual fue de nivel adecuada y el 63% de nivel moderadamente adecuada para la inserción laboral.

### ***2.1.3. Antecedentes locales***

Según el autor Ccorihuaman (2023), el presente estudio intitulado “inserción laboral de los ingenieros civiles en la provincia del cusco periodo 2016 - 2020” tuvo por objetivo determinar las diferencias significativas de la inserción laboral de los profesionales de Ingeniería Civil, titulados de las Universidades Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Universidad Andina del Cusco, Universidad Alas Peruanas, de la ciudad del Cusco entre los años 2016 a 2020; la metodología es de tipo aplicada, alcance descriptivo-explicativo y de diseño no experimental, la población de estudio conformada por los estudiantes de las tres Universidades; por otro lado, la técnica de recolección de datos, ha sido la encuesta, la misma que ha sido procesada en el software SPSS, el cual se presentó por tablas y figuras, los resultados han demostrado que la mayoría de los egresados en ingeniería civil de las tres universidades; se titularon entre los años 2016 y 2020 por lo que en su mayoría comprendían edades entre 24 a 30 años, y el sexo de mayor predominio fue

masculino con un 75,45%; asimismo, la dimensión autoevaluación personal se caracterizó porque según las pruebas realizadas se comprobó que tanto en la Universidades Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Universidad Andina del Cusco, Universidad Alas Peruanas el 64,26% de los egresados consideran que el nivel competitivo y su capacidad intelectual es buena para conseguir un trabajo, Así mismo gran parte de los egresados 83,03% son capaces de identificar sus aptitudes, habilidades, capacidades y destrezas.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Teoría del trabajo**

Desde la Revolución Industrial, el trabajo ha sido un eje central en la economía. Adam Smith (1976), en *La Riqueza de las Naciones*, enfatizó la división del trabajo como un mecanismo para aumentar la productividad y la eficiencia. Su teoría sostiene que la especialización de tareas dentro de una industria permite que los trabajadores se vuelvan más hábiles y reduzcan el tiempo de producción.

Más recientemente, la teoría del capital humano de Becker (1964) plantea que la inversión en educación y formación profesional incrementa la productividad de los trabajadores y, por lo tanto, su capacidad de empleabilidad. En el ámbito moderno, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) resalta la importancia de la flexibilidad laboral y la adaptación a nuevas tecnologías como factores clave en la evolución del empleo.

El turismo es una de las industrias que más empleo genera a nivel mundial, pero también es un sector con características laborales particulares. Baum (2007) estudia la naturaleza del trabajo en el turismo y destaca los desafíos que enfrentan los trabajadores del sector, como la estacionalidad, la informalidad y la falta de estabilidad laboral.

### **2.2.2. Inserción laboral**

Según Gary Becker (1964), economista y premio Nobel, fue uno de los principales impulsores de la teoría del capital humano. Desde su perspectiva, las personas toman decisiones racionales para invertir en su formación académica, salud y habilidades, con el objetivo de incrementar su valor en el mercado laboral y acceder a mejores ingresos. Esta visión considera la educación como una forma de capital, equiparable al capital físico, que puede aumentar la productividad individual.

La teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker en la década de 1960, marcó un hito en el análisis económico del trabajo al introducir el concepto de que las personas pueden invertir en sí mismas para mejorar su desempeño en el mercado laboral. Según Becker (1964), la educación, la formación técnica, la experiencia laboral e incluso la salud constituyen formas de capital humano, en tanto que representan recursos que

incrementan la productividad individual. Este enfoque sostiene que los trabajadores con mayor nivel de habilidades y conocimientos serán más productivos y, por tanto, más atractivos para los empleadores.

Pierre Bourdieu no propone una teoría específica sobre la inserción laboral, pero su concepto de capital cultural y social es fundamental para entender cómo los individuos acceden al empleo. Según Bourdieu (1986), la inserción laboral no depende solo de las habilidades técnicas, sino también de factores sociales como el capital cultural (valores, códigos sociales y educación) y el capital social (redes de contacto). Las personas con un capital cultural y social más fuerte tienen mejores oportunidades de inserción laboral, independientemente de su nivel educativo formal. Este enfoque resalta que el mercado de trabajo está influido por factores estructurales que van más allá de las competencias personales.

David Blanchflower, economista conocido por sus investigaciones sobre el mercado laboral y la juventud, ha analizado ampliamente cómo los jóvenes acceden al empleo. Según Blanchflower (2007), la inserción laboral juvenil depende en gran medida de factores como la educación, las políticas públicas y las condiciones económicas del país. El autor destaca que, en épocas de crisis económica, los jóvenes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo debido a la competencia aumentada y la falta de experiencia laboral. Además, señala que las políticas activas de empleo, como la capacitación y el apoyo en la transición de la educación al empleo, son esenciales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Blanchflower (2007), también indica que el desempleo juvenil puede tener efectos a largo plazo en las trayectorias profesionales, ya que aquellos que experimentan períodos prolongados de inactividad laboral tienen más dificultades para ingresar al mercado de trabajo en el futuro. Quiere decir que la inserción laboral juvenil es un proceso complejo que depende no solo de las habilidades de los individuos, sino también de un entorno económico y político favorable.

La inserción laboral inicia cuando una persona comienza a buscar empleo y abarca diversas etapas hasta lograr ser contratado. Este proceso incluye preparar y enviar el currículum, asistir a entrevistas, y completar todos los pasos necesarios para integrarse al mercado laboral. En definitiva, la inserción laboral no solo se trata de obtener un trabajo, sino de todo el camino recorrido desde la búsqueda hasta la contratación (Casa dels Infants, 2023).

Fournet (1993), sostiene que la inserción laboral debe entenderse como una construcción progresiva, resultado de un proceso que se va desarrollando en el tiempo. Este proceso implica la búsqueda, adaptación y consolidación de una identidad profesional, la cual depende tanto de los recursos del individuo como de las oportunidades disponibles. Para él, la inserción no es solo conseguir un trabajo, sino integrarse de forma activa y sostenible en el mundo laboral.

La inserción laboral no solo implica conseguir empleo, sino también desarrollar contactos y redes profesionales, facilitando la integración social. El trabajo proporciona un propósito, permite la participación ciudadana y es clave para el progreso personal y material. Para los jóvenes, la inserción laboral es esencial para su inclusión social y la construcción de un futuro estable (CEPAL/OIJ, 2003).

La inserción laboral es clave para quienes buscan tener ingresos, independencia y estabilidad económica. No solo beneficia a nivel personal, sino también socialmente, ya que mejora la calidad de vida, el bienestar emocional, y ayuda a sentirse parte de una comunidad. Además, ofrece la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente (Indeed, 2024)

La inserción laboral implica buscar empleo activamente, tener la capacitación adecuada, y estar dispuesto a aprender y adaptarse a distintos contextos laborales. La persistencia y la capacidad de ajustarse a las condiciones de cada trabajo son claves para integrarse con éxito (Ceupe European Business School, 2024).

La inserción laboral se enfoca en integrar y apoyar a personas con dificultades para acceder al empleo, especialmente a aquellas en riesgo de exclusión social. Su objetivo es facilitarles el acceso a trabajos que correspondan con sus conocimientos y habilidades. Asegurar su inserción laboral no solo respeta su derecho al trabajo, sino que también enriquece la fuerza laboral con mayor diversidad, promoviendo sociedades más equitativas y justas (Femcet, Centro Especial de Empleo en Barcelona, 2024).

Según Doeringer y Piore (1970), esta perspectiva, el mercado de trabajo se organiza en distintos niveles. Se identifica un sector primario, el cual ofrece empleos estables y salarios competitivos, y un sector secundario, caracterizado por condiciones de empleo más precarias y remuneraciones inferiores. Este modelo permite explicar las disparidades en el acceso al empleo y la movilidad de los trabajadores

### **2.2.2.1. Proceso Integral**

El proceso integral de la inserción laboral abarca una serie de etapas y habilidades necesarias para que un individuo logre acceder al mercado de trabajo y mantenga un empleo a lo largo del tiempo. Según la teoría del capital humano, la inserción laboral no solo depende de las competencias técnicas que una persona posee, sino también de sus habilidades cognitivas y sociales, su motivación y su capacidad de adaptación a diferentes contextos (Becker (1964)).

### **2.2.2.2. Mercado laboral**

El mercado laboral es el espacio donde convergen la oferta y la demanda de trabajo, regulado por distintos factores económicos y sociales. La teoría clásica del mercado laboral, representada por Adam Smith (1976), sostiene que el desempleo se origina en los desajustes entre la oferta y la demanda laboral.

### **2.2.2.3. Empleabilidad**

El concepto de empleabilidad hace referencia a la aptitud de una persona para acceder a un empleo, conservarlo y progresar en su trayectoria profesional. Yorke (2006), señala que la empleabilidad depende de múltiples factores, incluyendo la formación académica, la experiencia laboral, la capacidad de adaptación y las competencias sociales.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Empleabilidad**

Las competencias transferibles son cualificaciones que permiten a los individuos aprovechar oportunidades de educación y formación, mejorando su capacidad para obtener y mantener un empleo adecuado. Estas habilidades son fundamentales para adaptarse a diferentes roles y contextos laborales (Organización Internacional del Trabajo., 2024).

#### **2.3.1.1. Autonomía**

La autonomía en el trabajo se refiere a la capacidad que tienen los empleados para gestionar diversos aspectos de sus funciones, tomar decisiones relacionadas con sus tareas y ajustar sus horarios. Esta independencia fomenta la creatividad y aumenta la productividad (IEU UNIVERSIDAD, 2024).

#### **2.3.1.2. Gestión de información**

La gestión de la información en la inserción laboral implica cómo las organizaciones manejan datos de empleo, como currículos, evaluaciones y registros. Optimizar este manejo mejora el reclutamiento, identifica candidatos adecuados y facilita la inserción laboral. Una

buena gestión de la información maximiza el potencial de los recursos humanos, contribuyendo al éxito de la empresa (DG Tecnología Acessivel, 2022).

#### **2.3.1.3. Habilidades básicas**

Las habilidades básicas para la inserción laboral se refieren a las competencias esenciales que un individuo debe poseer para integrarse con éxito al mundo del trabajo. Estas habilidades incluyen tanto capacidades cognitivas, como la capacidad de comunicación y resolución de problemas, como habilidades sociales, tales como el trabajo en equipo y la adaptabilidad (González & Ramírez, 2021).

#### **2.3.1.4. Perfil**

El perfil profesional se refiere a las habilidades y características de una persona adquiridas a través de su educación y experiencia. Aunque no hay una definición única, en este trabajo lo entendemos como la combinación de formación y atributos personales que influyen en el desempeño laboral y la inserción en el mercado de trabajo (Arnaz, 1981).

#### **2.3.1.5. Técnicas de búsqueda de empleo**

Las técnicas de empleo son herramientas que nos brinda apoyo para conseguir lo que queremos. Es decir, es una buena manera de buscar empleo, así mismo esta búsqueda se tendrá en cuenta aspectos como las características tanto de la persona como el puesto de trabajo, también puedes buscar ayuda de algún orientador laboral (Lòpez, 2023).

### **2.3.2. Mercado laboral**

El mercado de trabajo es donde se encuentran la oferta y demanda de empleo. Es el lugar donde las empresas ofrecen puestos de trabajo y las personas buscan empleo. Este mercado define el nivel de empleo y desempleo en una región y refleja las oportunidades en los sectores público y privado. En resumen, muestra el equilibrio entre las necesidades de las empresas y las expectativas de los trabajadores (Arranz, 2022).

#### **2.3.2.1. Nivel de competencia**

Los niveles de competencia describen los conocimientos, habilidades y capacidades que un alumno ha demostrado, categorizándolos en inicial, medio y avanzado (Euskadi, 2009). En la inserción laboral, estos niveles ayudan a evaluar la preparación de los egresados para enfrentar desafíos laborales y aplicar sus habilidades en situaciones prácticas. Mejorando así la formación académica y buen desempeño laboral.

### **2.3.2.2. Ofertas de Empleo**

En el contexto del Sistema Nacional de Empleo, una oferta de empleo se define como una solicitud realizada por una empresa, ya sea una persona física o jurídica con capacidad para contratar, con el objetivo de cubrir vacantes en sus puestos de trabajo. Esta solicitud debe ser presentada a través de los Servicios Públicos de Empleo o de otros agentes de intermediación autorizados (Junta de Andalucía, 2024).

### **2.3.3. Proceso integral**

En la inserción laboral, según Connecting visions el (2021), indica que un proceso integral implica que todas las áreas de una organización colaboren para integrar a los egresados al mercado laboral. Cada proceso tiene un propósito y metodología específica, garantizando que no solo se gestionen los recursos, sino que también se facilite la circulación de la información. Por ejemplo, es crucial que los departamentos de formación, asesoramiento y recursos humanos trabajen juntos para alinear las expectativas de los candidatos con las necesidades del mercado.

#### **2.3.3.1. Entrevistas realizadas**

La entrevista es clave en la investigación cualitativa, actuando como una conversación estructurada para obtener datos específicos. Canales la describe como una comunicación entre investigador y participante para resolver un problema, mientras que Heinemann sugiere usar estímulos adicionales para enriquecer la información (Díaz-Bravo y otros, 2013).

#### **2.3.3.2. Tasa de inserción laboral**

La tasa de inserción laboral muestra el número de egresados empleados por cada cien. Una alta variabilidad se indica con una barra gris. La información se basa en el último día laborable del tercer trimestre. Para detalles sobre titulaciones, consulta la tabla correspondiente. Si el ámbito no incluye titulaciones de Andalucía, el resultado será blanco. También se reporta el número de entrevistas realizadas (Datos Estadísticos y Geoespaciales. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 2024).

## 2.4. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Inserción Laboral</b>	Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad	La inserción laboral es la integración al mercado laboral, basándose en sus habilidades y características personales de cada uno, teniendo en cuenta las oportunidades en la empleabilidad y la ocupabilidad.	Proceso integral	Tasa de inserción laboral
				Entrevistas realizadas.
			Mercado laboral	Nivel de competencia
				Ofertas de Empleo
				Autonomía
			Empleabilidad	Técnicas de búsqueda de empleo
				Gestión de información
				Perfil
	Habilidades básicas			

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación denominada “Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Khiputech, Cusco, 2024” es de tipo básica o de investigación pura, porque profundiza conocimientos sobre la Inserción Laboral, utilizando fuentes primarias o secundarias, como entrevistas, cuestionarios, libros, artículos científicos, página web.

De acuerdo con el autor Fidias Arias (2012 p. 21) La investigación científica es un proceso organizado y estructurado que se lleva a cabo con el fin de resolver problemas o responder a preguntas científicas. A través de este proceso, se generan nuevos conocimientos que proporcionan soluciones o respuestas a las interrogantes planteadas (Arias F. , 2012).

#### **3.2. Nivel de Investigación**

La presente investigación denominada “Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Khiputech, Cusco, 2024”, tiene el nivel descriptivo debido a que se realiza una descripción detallada de la problemática mencionada en la variable, haciendo una descripción detallada de la problemática analizada.

Según Hernández Sampieri (2018), la investigación puede tener cuatro alcances: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. El exploratorio investiga temas poco estudiados; el descriptivo detalla características de un fenómeno; el correlacional examina relaciones entre variables; y el explicativo busca entender las causas y efectos de un fenómeno (Hernández, 2018).

#### **3.3. Enfoque de la Investigación.**

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que utiliza datos reales y medibles, como: la cantidad de empleos que consiguen los Egresados.

Los enfoques en investigación representan un proceso integral que guía la aproximación, planteamiento, creación y abordaje del problema científico. Estos enfoques no se limitan a decisiones operativas o teorías específicas, sino que abarcan las metodologías, principios y orientaciones generales del proceso investigativo, proporcionando una estructura metodológica general (Hernández-Sampieri y otros, 2014).

### **3.4. Diseño de Investigación**

La investigación “Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Khiputech, Cusco, 2024” tiene un diseño no experimental, porque no se realiza manipulación de la variable; Inserción Laboral solo se realiza observación directa de fenómeno problemático.

Según Tamayo y Tamayo (2007), se define como diseño bibliográfico cuando se utilizan datos secundarios, es decir, aquellos que han sido recopilados y procesados por otros con fines específicos. Estos datos ya están elaborados y adaptados a los objetivos de quienes los generaron originalmente (pág. 109).

### **3.5. La Unidad de Análisis**

La unidad de análisis de la presente investigación lo constituye: los egresados de Khiputech 2024-1

Según Tamayo y Tamayo, a unidad de estudio o unidad de análisis es el elemento específico sobre el que se centra la investigación. Puede ser una persona, un grupo, un objeto u otro sujeto que incluya los eventos o características que se desean examinar (Tamayo y Tamayo, 2007).

### **3.6. Población de Estudio**

La presente investigación hace un estudio descriptivo en la población: Cantidad de Egresados del 2024-1 son 95 noventa y cinco.

Según Arias F.G. (2006), la población, o población objetivo, se refiere al grupo de elementos con características comunes sobre los cuales se aplicarán las conclusiones de la investigación. Esta población está definida por el problema y los objetivos del estudio, y puede ser finita o infinita (pág. 81).

### **3.7. Tamaño de la Muestra**

El tamaño de muestra abarca a los 95 egresados de la Escuela Superior Khiputech, que constituyen la totalidad de la población objetivo. Se eligió este tipo de muestreo por la accesibilidad y disponibilidad completa de los egresados, permitiendo una representación integral de la inserción laboral en los sectores turístico y hotelero.

Según Tamayo y Tamayo (2007), la muestra se determina a partir de una población cuantificada para una investigación cuando no es factible medir cada entidad de la población. Esta muestra debe ser representativa de la población total, basándose en la premisa de que las partes reflejan el todo. Para hacer una generalización precisa sobre la población, es crucial que la muestra sea representativa, y su validez dependerá de su tamaño y calidad. El tamaño

de la muestra está influenciado por el nivel de precisión requerido y el margen de error de muestreo aceptable (pág. 176).

### **3.8. Técnicas de Selección de la Muestra**

La técnica utilizada para la selección de muestra de la presente investigación: A sido determinada por un muestro no probabilístico de tipo censal, es decir que los 95 egresados serán tomados en cuenta.

Según Hernández Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014) La muestra es un subgrupo seleccionado de una población más amplia. Representa un conjunto de elementos con características similares a las de la población total, y se utiliza para hacer inferencias sobre esa población (pág. 175).

### **3.9. Técnicas de Recolección de la Información**

La presente investigación en su desarrollo a utilizado la siguiente técnica: La encuesta. Siendo el instrumento de recolección de datos: El cuestionario

Según Hernández Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014), recolectar datos requiere desarrollar un plan detallado que guíe el proceso de recopilación de información para cumplir un objetivo particular (pág. 198).

### **3.10. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información**

La presente investigación ha utilizado la estadística descriptiva a través de: tablas y figuras.

Según Hernández Sampieri, Roberto; Fernandez Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014), En la interpretación de resultados y discusión, se analizan los hallazgos más relevantes, incorporando las perspectivas y reflexiones del investigador y los participantes sobre el significado de los datos y el estudio en general. También se destacan las limitaciones del estudio y se proponen recomendaciones para futuras investigaciones (pág. 510).

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Procesamiento, análisis e interpretación de los datos**

La presente investigación recurre a la estadística descriptiva para el análisis de la variable, dimensiones e indicadores, esto se hace a través del análisis de tablas y figuras los cuales sirven para la interpretación de los datos obtenidos.

#### **4.2. Diagnóstico de Khiputech**

Información de la Empresa o Historia

##### **Historia**

En 2022, se elaboró el expediente técnico para la creación de la Escuela Superior Khipu. En 2023, mediante la Resolución Ministerial Nro. 200-2023, el Ministerio de Educación otorgó a la Corporación Khipu el licenciamiento como la primera Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada en la región Sur (Khipu, 2025).

##### **Misión**

La Escuela Khiputech ofrece la formación profesional de calidad en gestión de negocios y turismo, promoviendo investigación aplicada, innovación y emprendimiento con valores andinos, para aportar a la región y al país (Khipu, 2025).

##### **Visión**

Para 2029 la Escuela Khiputech, será un referente en la formación de líderes exitosos en la industria turística a nivel regional y nacional, promoviendo investigación aplicada, innovación y emprendimiento (Khipu, 2025).

##### **Valores**

La Escuela se fundamenta en los auténticos valores de la cultura Inca, que son la base de nuestra cultura corporativa (Khipu, 2025).

**KAUSAY:** Esforzarse en el buen vivir, dar forma a un futuro mejor

**MUNAY:** El amor a la naturaleza, a uno mismo y al prójimo

**AYNI:** Potenciar el talento colectivo con reciprocidad.

**YACHAY:** Disposición a aprender y reaprender.

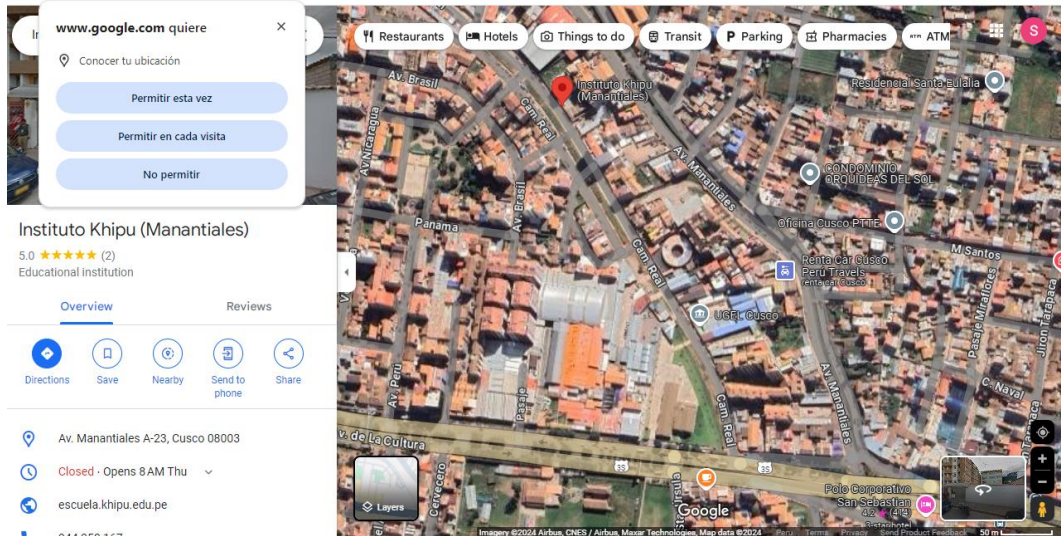
**LLANKAY:** Estar comprometidos con el corazón y con la mente en el trabajo.

##### **Ubicación**

Ubicado en Av. Manantiales A-23, Cusco 08003

**Figura 2**

*Ubicación Av. Manantiales*



Fuente: Ubicación Av. Manantiales en Google Maps (2024)

## ADETHO

Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras: Formamos profesionales expertos en administrar y fomentar la actividad turística, hotelera y la restauración de nuestro patrimonio cultural mediante una gestión innovadora y socialmente responsable. Los jóvenes profesionales podrán desempeñarse en las diferentes áreas del turismo, no solo vivencial, sino también del ecoturismo y sus variantes como las danzas, el folklore y la cocina (Khipu, 2025).

**Carreras:** Administración de Empresas Turísticas y Hotelera

### 4.3. Presentación de resultados

**Variable: Inserción Laboral**

**Dimensión I: Proceso integral**

**Indicador: Tasa de inserción laboral**

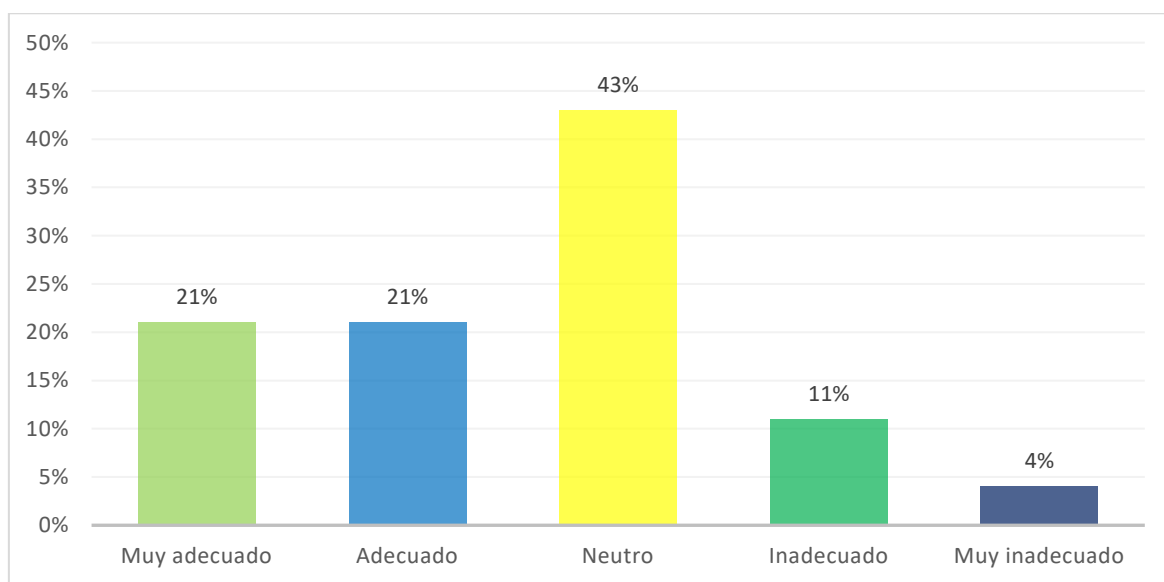
**Tabla 2**

*¿Cuán adecuado consideras la tasa de inserción laboral actual de los egresados de Khiputech?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	20	21%
Adecuado	20	21%
Neutro	41	43%
Inadecuado	10	11%
Muy inadecuado	4	4%
Total	95	100%

**Figura 3**

*¿Cuán adecuado consideras la tasa de inserción laboral actual de los egresados de Khiputech?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 43% respondieron que consideran neutro la tasa de inserción laboral actual de los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 21% afirma que consideran adecuado la tasa de inserción laboral actual de los Egresados de la Escuela Superior de khipu.

**Indicador: Números de entrevistas realizadas.**

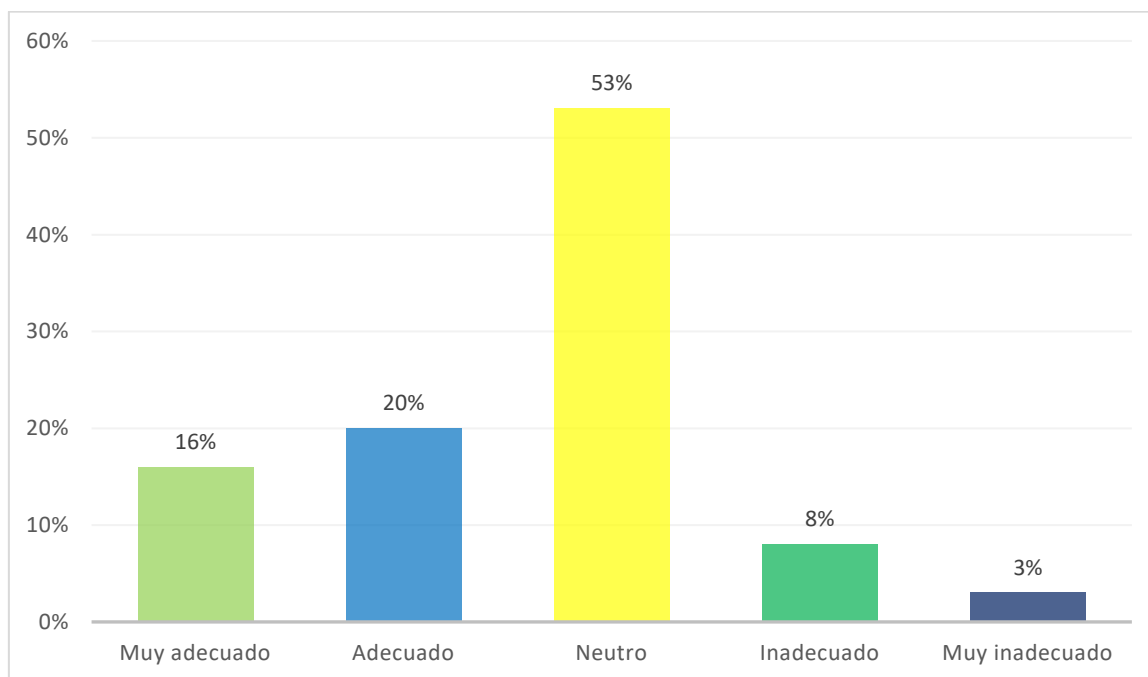
**Tabla 3**

*¿Cuán adecuado consideras la preparación en entrevistas de los egresados de le Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	15	16%
Adecuado	19	20%
Neutro	50	53%
Inadecuado	8	8%
Muy inadecuado	3	3%
Total	95	100%

**Figura 4**

*¿Cuán adecuado consideras la preparación en entrevistas de los egresados de le Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 53% respondieron que consideran neutro la preparación de entrevistas realizadas por los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 20% afirma que consideran adecuado la preparación de entrevistas realizadas por los egresados de la Escuela Superior Khipu,

## Dimensión II: Mercado Laboral

### Indicador: Nivel de competencia

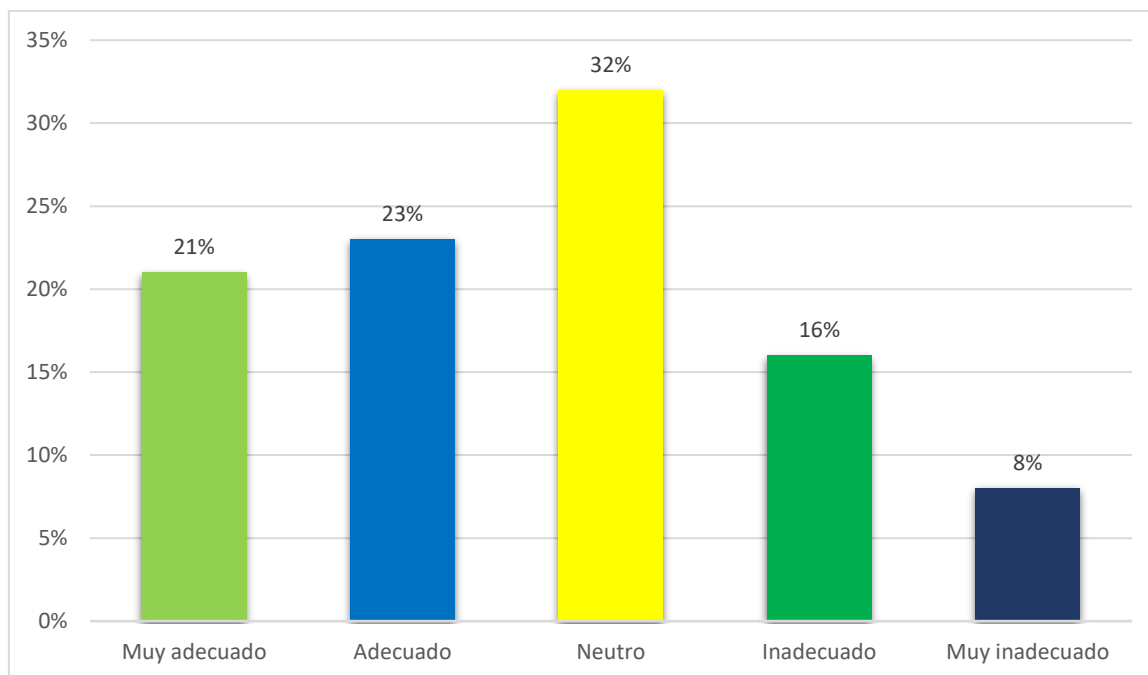
**Tabla 4**

*¿Cuán adecuado consideras la competitividad de los egresados de le Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	20	21%
Adecuado	22	23%
Neutro	30	32%
Inadecuado	15	16%
Muy inadecuado	8	8%
Total	95	100%

**Figura 5**

*¿Cuán adecuado consideras la competitividad de los egresados de le Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 32% respondieron que consideran neutro la competitividad de los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 23% afirma que consideran adecuado la competitividad de los egresados de la Escuela Superior Khipu.

## Indicador: Oferta de Empleo

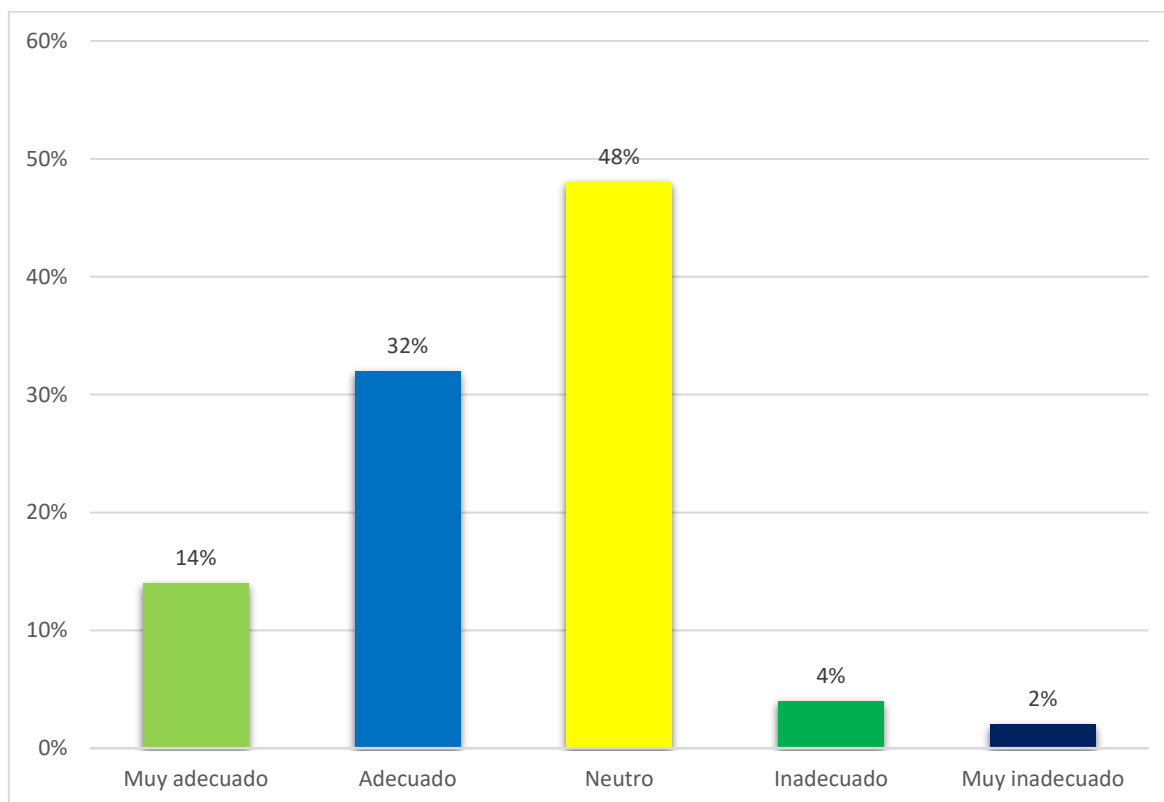
**Tabla 5**

*¿Cuán adecuado consideras las Ofertas de Empleo para los egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	13	14%
Adecuado	30	32%
Neutro	46	48%
Inadecuado	4	4%
Muy inadecuado	2	2%
Total	95	100%

**Figura 6**

*¿Cuán adecuado consideras las Ofertas de Empleo para los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 48% respondieron que consideran neutro las ofertas de empleo para egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 32% afirma que consideran adecuado las ofertas de empleo para egresados de la Escuela Superior Khipu.

### Dimensión III: Empleabilidad

#### Indicador: Autonomía

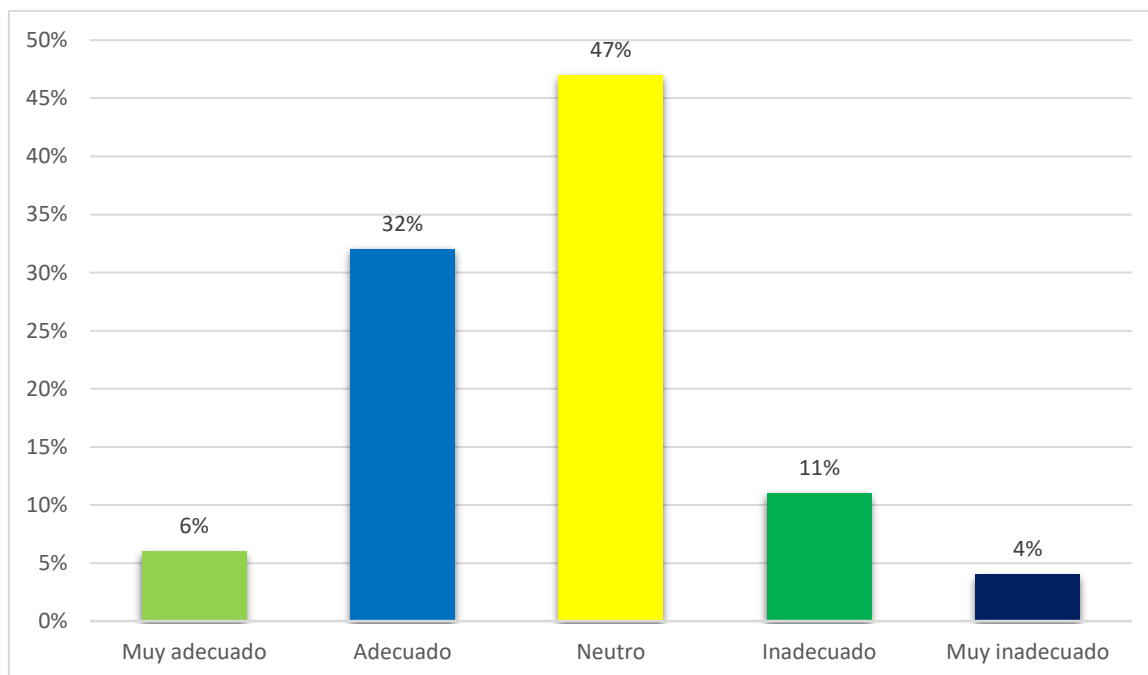
**Tabla 6**

*¿Cuán adecuado consideras la Autonomía desarrollada por los Egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	6	6%
Adecuado	30	32%
Neutro	45	47%
Inadecuado	10	11%
Muy inadecuado	4	4%
Total	95	100%

**Figura 7**

*¿Cuán adecuado consideras la Autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 47% respondieron que consideran neutro la autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 32% afirma que consideran adecuado la autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu.

## Indicador: Técnica de búsqueda de empleo

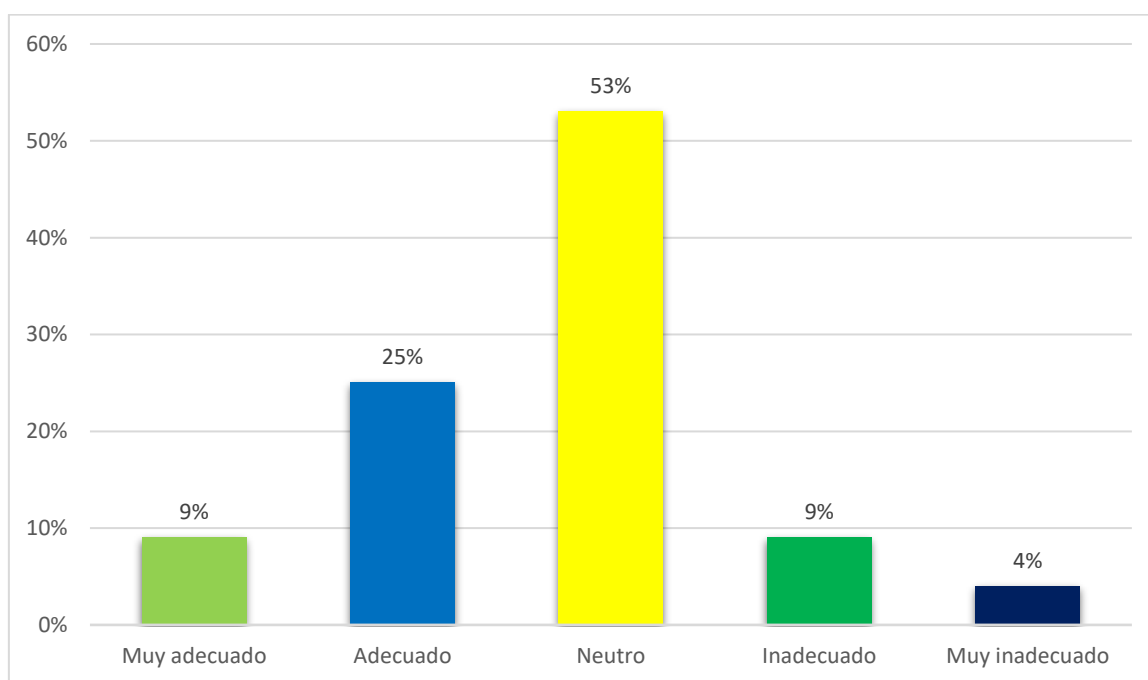
**Tabla 7**

*¿Cuán adecuado consideras las Técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	9	9%
Adecuado	23	25%
Neutro	50	53%
Inadecuado	9	9%
Muy inadecuado	4	4%
Total	95	100%

**Figura 8**

*¿Cuán adecuado consideras las Técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 53% respondieron que consideran neutro las técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 25% afirma que consideran adecuado las técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu.

## Indicador: Gestión de Información

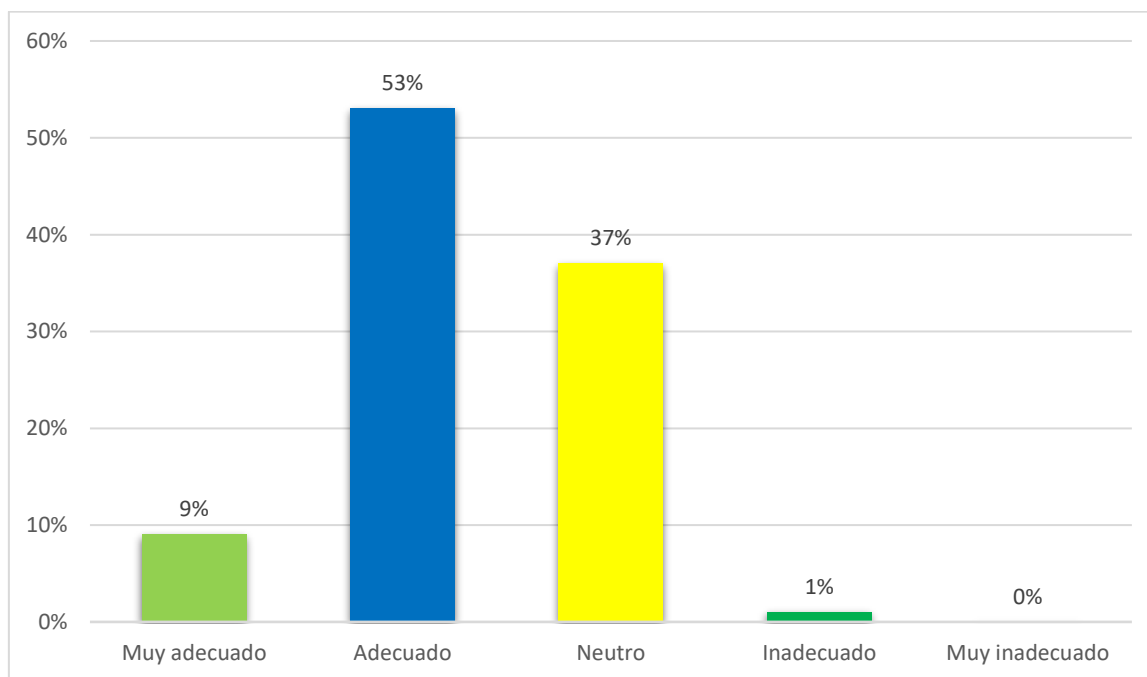
**Tabla 8**

*¿Cuán adecuado consideras la Gestión de información por los egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	9	9%
Adecuado	50	53%
Neutro	35	37%
Inadecuado	1	1%
Muy inadecuado	0	0%
Total	95	100%

**Figura 9**

*¿Cuán adecuado consideras la Gestión de información por los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 53% respondieron que consideran neutro la gestión de Información por los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 37% afirma que consideran adecuado la gestión de Información por los egresados de la Escuela Superior Khipu.

**Indicador: Perfil**

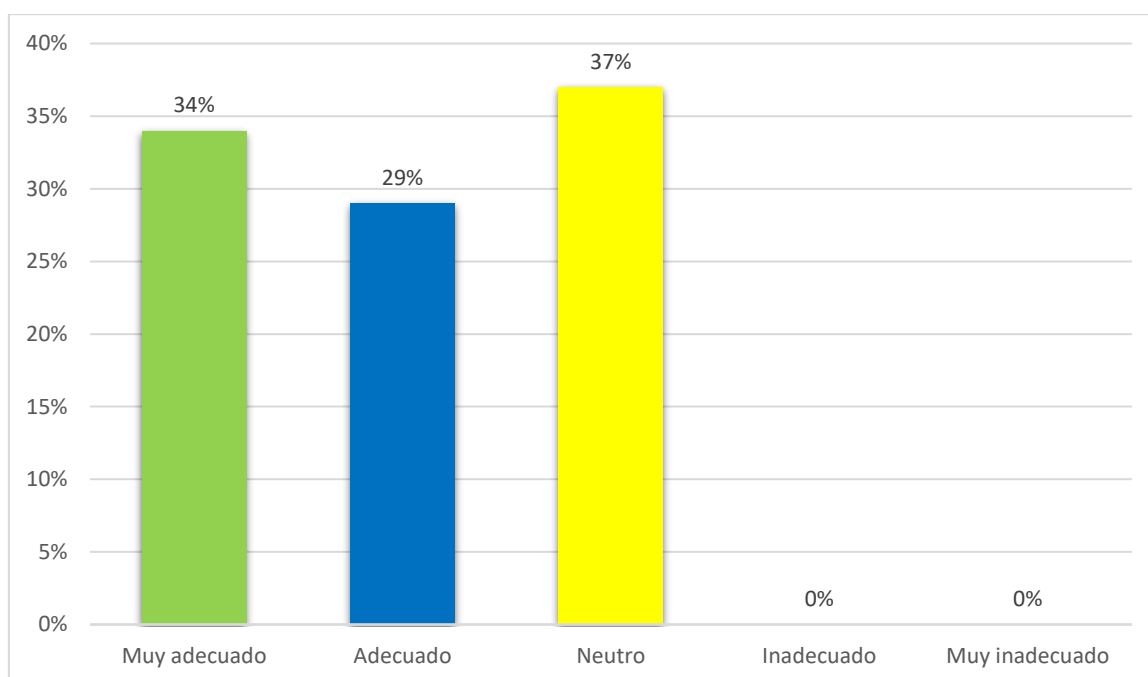
**Tabla 9**

*¿Cuán adecuado consideras el Perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	32	34%
Adecuado	28	29%
Neutro	35	37%
Inadecuado	0	0%
Muy inadecuado	0	0%
Total	95	100%

**Figura 10**

*¿Cuán adecuado consideras el Perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 37% respondieron que consideran neutro el perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 34% afirma que consideran muy adecuado el perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu.

**Indicador: Habilidades básicas**

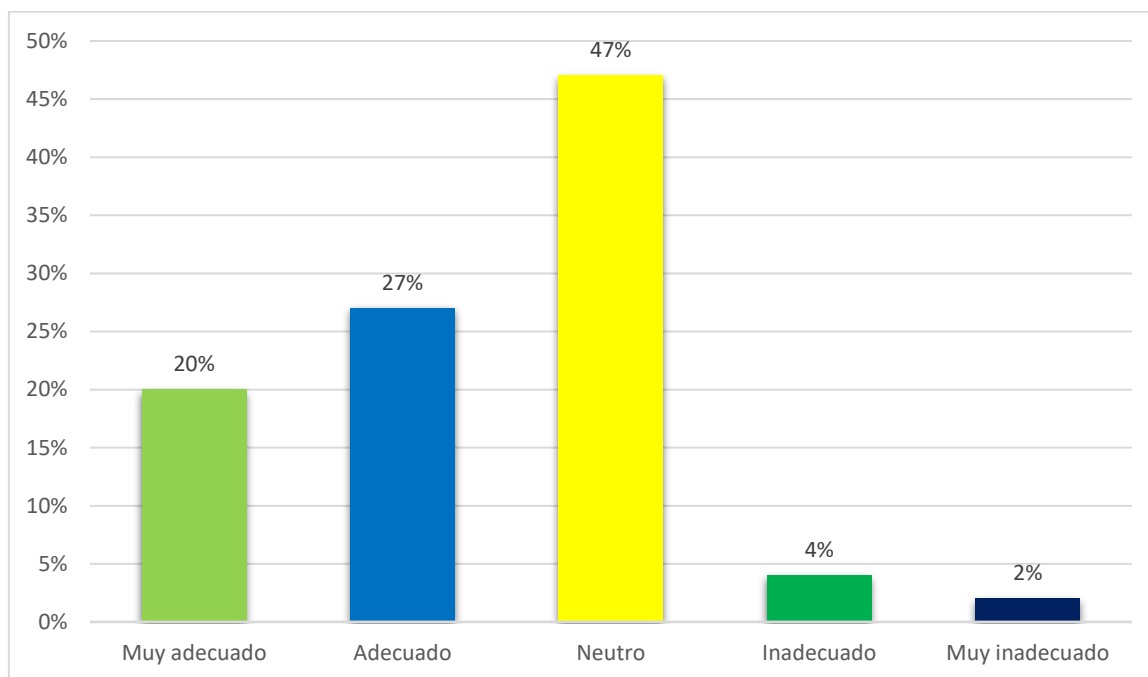
**Tabla 10**

*¿Cuán adecuado consideras las Habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu?*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	19	20%
Adecuado	25	27%
Neutro	45	47%
Inadecuado	4	4%
Muy inadecuado	2	2%
Total	95	100%

**Figura 11**

*¿Cuán adecuado consideras las Habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu?*



**Interpretación:** En la tabla se observa que el 47% respondieron que consideran neutro las habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu, mientras que el 27% afirma que consideran adecuado las habilidades en los egresados de la Escuela Superior Khipu.

### 4.3.1. Análisis por dimensión

#### Dimensión: Proceso Integral

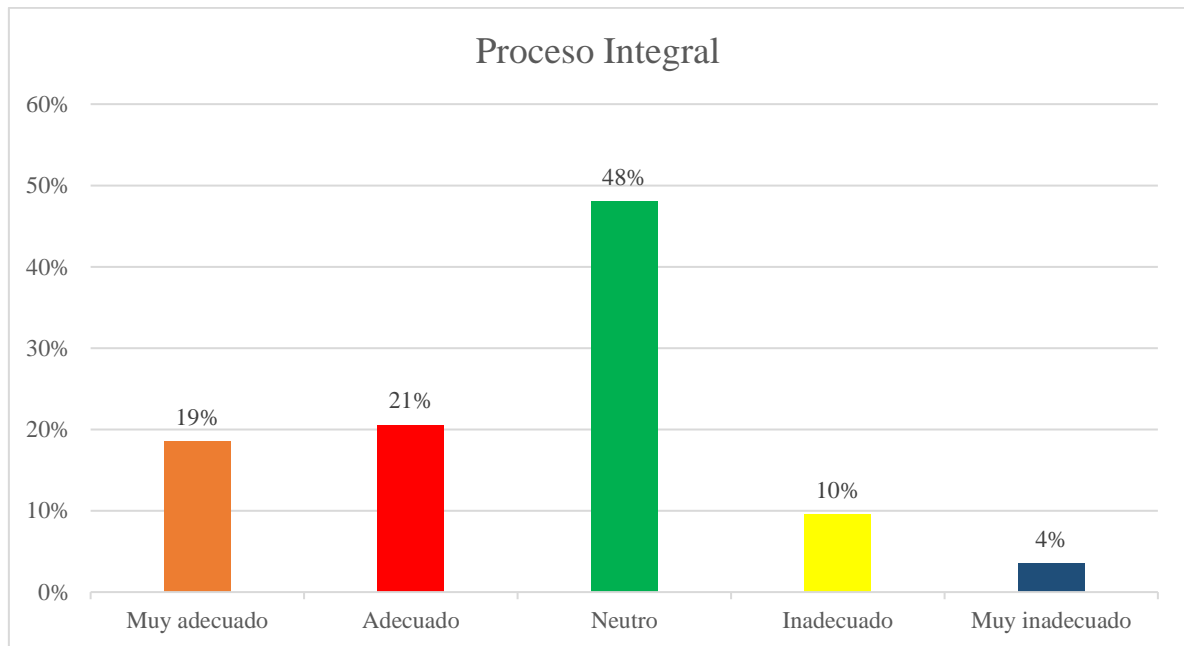
**Tabla 11**

*Proceso Integral*

Proceso Integral	Tasa de Inserción Laboral	de Numero de Entrevistas realizados	de Proceso Integral
Muy adecuado	21%	16%	19%
Adecuado	21%	20%	21%
Neutro	43%	53%	48%
Inadecuado	11%	8%	10%
Muy inadecuado	4%	3%	4%
Total	100%	100%	100%

**Figura 12**

*Proceso Integral*



**Interpretación:** En el análisis de la dimensión Proceso Integral, se observa que la mayor parte de los encuestados tiene una percepción neutra el 48%, seguida por valoraciones adecuadas el 21% y muy adecuadas el 19%, mientras que las opiniones negativas, es decir, inadecuado es del 10% y muy inadecuado es el 4%, representan un 14% del total. Esto sugiere que, aunque la mayoría no califica el proceso de forma negativa, tampoco predomina una percepción altamente positiva. El hecho de que la mayor proporción se ubique en la categoría neutra indica que el proceso cumple parcialmente con las expectativas, pero no logra generar una experiencia destacada o satisfactoria para los participantes.

## Dimensión: Mercado Laboral

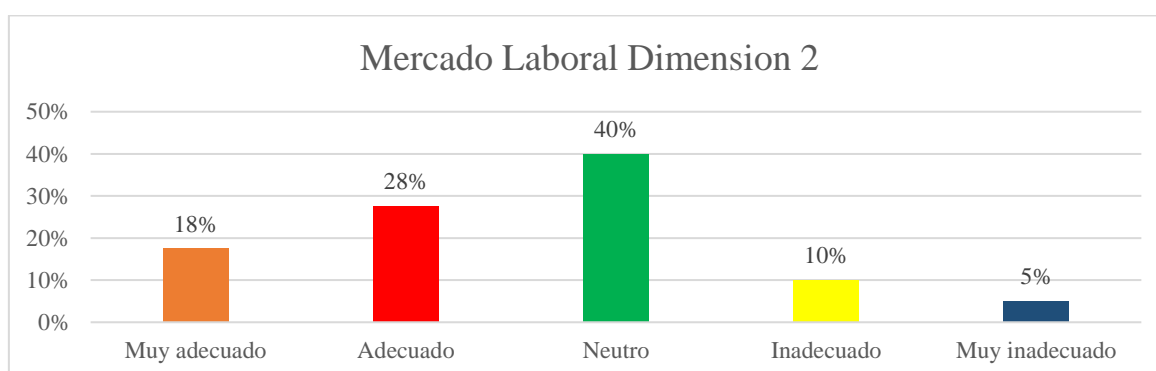
**Tabla 12**

*Mercado Laboral*

	Nivel de Competencia	Ofertas de Empleo	Mercado Laboral
Muy adecuado	21%	14%	18%
Adecuado	23%	32%	28%
Neutro	32%	48%	40%
Inadecuado	16%	4%	10%
Muy inadecuado	8%	2%	5%
Total	100%	100%	100%

**Figura 13**

*Mercado Laboral*



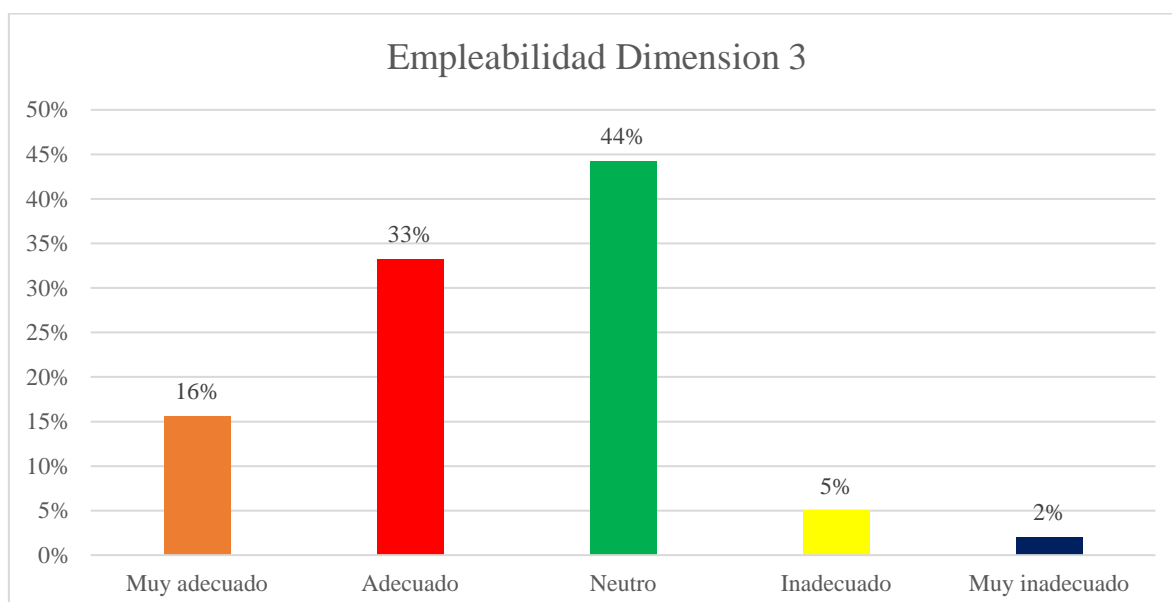
**Interpretación:** En la dimensión Mercado Laboral, la mayoría de los participantes tiene una percepción neutra 40%, lo que sugiere que no ven el mercado como especialmente bueno ni malo, sino más bien regular. Un 28% lo considera adecuado y un 18% lo ve como muy adecuado, lo que indica que una parte importante reconoce aspectos positivos, aunque no de manera contundente. Por otro lado, un 15% califica esta dimensión como inadecuada o muy inadecuada, lo que muestra que todavía hay personas que enfrentan dificultades para entender o acceder a las oportunidades laborales disponibles. Al observar más de cerca los datos, el nivel de competencia es uno de los aspectos mejor valorados, mientras que las ofertas de empleo reciben una percepción más fría: casi la mitad de los encuestados las consideran neutras, y un grupo menor las ve como insuficientes. En resumen, aunque no existe una visión completamente negativa del mercado laboral, tampoco hay una sensación clara de confianza o facilidad de acceso, lo que deja en evidencia la necesidad de fortalecer los canales de difusión de ofertas, mejorar la conexión entre perfiles y vacantes, y generar un entorno donde los participantes sientan que realmente tienen oportunidades concretas a su alcance.

## Dimensión: Empleabilidad

**Tabla 13**  
*Empleabilidad*

	Autonomía	Técnicas de B. E.	G. de información	Perfil	Hab. Básicas	Empleabilidad
Muy adecuado	6%	9%	9%	34%	20%	16%
Adecuado	32%	25%	53%	29%	27%	33%
Neutro	47%	53%	37%	37%	47%	44%
Inadecuado	11%	9%	1%	0%	4%	5%
Muy inadecuado	4%	4%	0%	0%	2%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Figura 14**  
*Empleabilidad*



**Interpretación:** En la dimensión Empleabilidad, según la percepción de los egresados de la Escuela Superior Khipu, la mayoría expresa una valoración neutra del 44%, lo que indica que muchos sienten que cuentan con las habilidades básicas para insertarse en el mundo laboral, pero sin llegar a destacarse plenamente. Un 33% considera que su nivel de empleabilidad es adecuado, y solo un 16% lo califica como muy adecuado, lo cual sugiere que, si bien hay una base de preparación sólida, todavía existen áreas por reforzar para que los egresados se sientan realmente competitivos y seguros en el mercado laboral. En los distintos componentes evaluados, destaca la percepción positiva del perfil profesional el 34% lo considera muy adecuado, mientras que, en aspectos como la autonomía, las habilidades básicas, la gestión de información y el uso de técnicas de búsqueda de empleo, predominan las respuestas neutras o moderadamente adecuadas.

### 4.3.2. Análisis de la Variable

#### Inserción Laboral

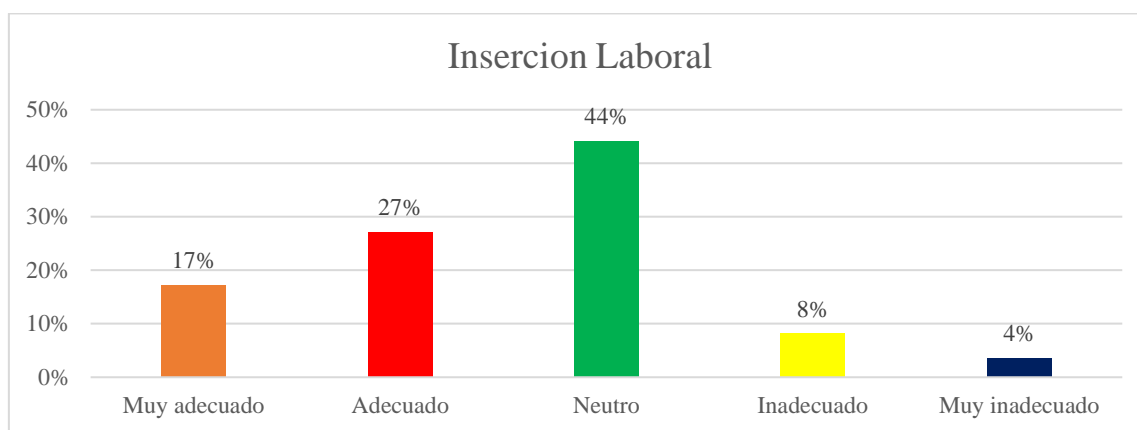
**Tabla 14**

*Análisis de la variable inserción Laboral*

	D1	D2	D3	V1
Muy adecuado	19%	18%	16%	17%
Adecuado	21%	28%	33%	27%
Neutro	48%	40%	44%	44%
Inadecuado	10%	10%	5%	8%
Muy inadecuado	4%	5%	2%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

**Figura 15**

*Análisis de la variable inserción laboral*



**Interpretación:** el análisis general de la variable Inserción Laboral, basada en las percepciones de los egresados de la Escuela Superior Khipu, se observa que la mayoría tiene una valoración neutra del 44%, lo que refleja una sensación de equilibrio o regularidad respecto a sus experiencias al incorporarse al mundo laboral: ni completamente negativa, pero tampoco entusiastamente positiva. Un 27% califica su inserción como adecuada, lo cual indica que una parte significativa de egresados reconoce que ha logrado integrarse al mercado laboral de forma aceptable. Sin embargo, solo un 17% considera que su inserción fue muy adecuada, mostrando que aún hay espacio para que más egresados experimenten un ingreso laboral más sólido, rápido o acorde con sus expectativas y preparación. Las valoraciones negativas, que en conjunto alcanzan un 12% (8% inadecuado y 4% muy inadecuado), aunque minoritarias, revelan que aún existen obstáculos que dificultan la transición del entorno educativo al profesional para algunos egresados.

## **Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos en la presente investigación sobre la inserción laboral de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024, han permitido establecer comparaciones con estudios previos a nivel internacional, nacional y local. A partir de estos hallazgos, se identifican similitudes y diferencias significativas que contribuyen al análisis de la situación laboral de los egresados.

En comparación con el estudio de Rabanal Oyarce y otros (2020), que evaluó la inserción laboral de egresados universitarios y encontró niveles medios de empleabilidad y bajos de ocupabilidad, los resultados obtenidos en Khiputech reflejan una tendencia similar. Sin embargo, se observa que la inserción laboral en los egresados de ADETHO está influenciada no solo por la formación académica, sino también por factores externos, como la demanda del mercado laboral y las oportunidades de desarrollo profesional en la región.

Por otro lado, el estudio de Guirland (2023) sobre egresados de postgrado indicó que solo un 37% de los encuestados afirmaron desempeñar cargos relacionados con su formación académica, lo que refleja una disociación entre la formación profesional y la demanda laboral. Esta situación también se ha evidenciado en los egresados de ADETHO, quienes en su mayoría logran incorporarse al mercado laboral, pero no siempre en puestos vinculados directamente a su especialidad.

A nivel nacional, el estudio de Palomino y otros (2021) determinó que el nivel de inserción laboral de los egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú fue medio, con una tendencia a desempeñarse en sectores financieros. En comparación, los egresados de ADETHO presentan un nivel de inserción similar, aunque en su caso, la diversificación laboral se distribuye en sectores de tecnología y servicios.

El estudio de Capcha & Rodríguez (2020) concluyó que no existe evidencia suficiente para determinar una relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral. No obstante, en los resultados de la presente investigación, se observó que los egresados de ADETHO que manifestaron poseer habilidades blandas bien desarrolladas, como liderazgo y trabajo en equipo, tuvieron una mejor adaptación en el entorno laboral.

En cuanto al estudio de Morales (2023), que analizó la influencia de la formación dual en la inserción laboral, se identificó que la percepción de los estudiantes sobre la efectividad de esta modalidad fue moderadamente adecuada. En el caso de los egresados de ADETHO, los resultados indican que la aplicación de metodologías de aprendizaje práctico y dual ha facilitado su adaptación al entorno laboral, aunque aún existen limitaciones en la vinculación con empresas del sector.

Finalmente, a nivel local, la investigación de Ccorihuaman (2023) sobre ingenieros civiles en Cusco evidenció que el 64,26% de los egresados consideran que su nivel competitivo es adecuado para conseguir empleo. En el caso de los egresados de ADETHO, se identificó una percepción similar respecto a sus competencias profesionales, aunque manifestaron dificultades en el acceso a empleos que les permitan desarrollarse plenamente en su campo.

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación coinciden en gran medida con los antecedentes revisados, destacando que el nivel de inserción laboral de los egresados de ADETHO se encuentra en un rango medio, con desafíos relacionados con la vinculación con el mercado laboral, la adaptación de sus habilidades a las demandas empresariales y la necesidad de fortalecer programas de capacitación complementaria.

## CONCLUSIONES

**Primero.** Se concluye que el nivel de inserción laboral de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech en el sector turístico y hotelero de Cusco es moderado. Según los resultados, el 44% de los egresados considera que su inserción laboral es neutral, lo que significa que han logrado obtener empleo en el sector, pero no sienten que su posición esté completamente alineada con sus expectativas o con el nivel de formación adquirido. Este dato refleja que, si bien existe una inserción, muchos egresados aún se enfrentan a desafíos importantes como la falta de experiencia y la competencia alta en el mercado laboral.

**Segundo.** Se concluye que el proceso integral de formación académica de los egresados de ADETHO es adecuado, pero con margen de mejora. El 48% de los egresados valoran su formación como neutral, lo que sugiere que el plan de estudios cubre las necesidades básicas, pero no proporciona una preparación completamente alineada con las exigencias actuales del mercado laboral. Aunque un 19% de los egresados considera que el proceso es muy adecuado, una mayor integración de competencias complementarias, como el dominio de idiomas extranjeros y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas, sería crucial para mejorar la competitividad de los egresados.

**Tercero.** Se concluye que la falta de experiencia laboral y la alta competencia dificultan la inserción laboral de los egresados. El 40% de los egresados perciben que el mercado laboral está en una situación neutral, lo que refleja la incertidumbre y la competencia que enfrentan para acceder a empleos adecuados. Este porcentaje es significativo porque indica que, aunque existen oportunidades de empleo, muchos egresados no consiguen acceder a las mejores posiciones debido a la falta de experiencia previa, la cual se valora altamente en el sector.

**Cuarto.** Se concluye que la percepción de los egresados sobre su preparación para entrevistas laborales y su competitividad en el mercado es predominantemente neutra. Un 44% de los egresados califican su preparación como neutral, lo que indica que muchos no se sienten totalmente preparados para enfrentar los desafíos de los procesos de selección y la alta competitividad del sector. Este dato resalta la necesidad de reforzar la formación en estrategias de búsqueda de empleo, así como en habilidades autónomas y de gestión de información, con el fin de mejorar las probabilidades de inserción laboral efectiva.

## RECOMENDACIONES

**Primero.** Se recomienda establecer alianzas estratégicas con empresas del sector turístico y hotelero para ampliar las oportunidades laborales de los egresados. La creación de programas de prácticas, pasantías y mentoría facilitaría la transición de los egresados al mercado laboral formal, mejorando su experiencia y aumentando sus probabilidades de empleabilidad. Asimismo, se sugiere desarrollar eventos de vinculación laboral, como ferias de empleo y conferencias con empresarios del sector, para generar un puente entre la academia y el mercado de trabajo.

**Segundo.** Se sugiere al Área de Gestión Laboral revisar y modernizar el currículo académico, incorporando la enseñanza de idiomas extranjeros, herramientas digitales y habilidades blandas esenciales como liderazgo, comunicación y resolución de problemas. Además, se recomienda integrar metodologías de aprendizaje basado en la práctica, como estudios de caso, simulaciones empresariales y proyectos colaborativos con empresas, para que los egresados adquieran experiencia real antes de su egreso.

**Tercero.** Se recomienda implementar programas de formación post-egreso, incluyendo talleres de preparación para entrevistas, estrategias de búsqueda de empleo y cursos cortos especializados en tendencias actuales del turismo. También sería beneficioso desarrollar certificaciones en áreas clave del sector, como gestión hotelera, turismo sostenible y marketing digital, para que los egresados mejoren su competitividad en el mercado laboral. Adicionalmente, la promoción de becas y financiamiento para cursos de especialización podría incentivar el aprendizaje continuo y la actualización profesional.

**Cuarto.** Se sugiere establecer un sistema de seguimiento que permita evaluar periódicamente la inserción laboral de los egresados y realizar ajustes en el plan de estudios según las necesidades detectadas en el mercado. Para ello, se recomienda la creación de una plataforma digital que facilite la comunicación con los egresados, recopilando información sobre su trayectoria profesional y retroalimentando el sistema educativo. Asimismo, la implementación de una red de exalumnos contribuiría a fortalecer la comunidad académica, promover el intercambio de oportunidades laborales y fomentar el crecimiento profesional de los egresados.

## Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación* (6ª Edición ed.). Episteme.
- Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 1-7.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212014000200003#Arnaz81](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003#Arnaz81)
- Arranz, E. (05 de mayo de 2022). *¿Qué es el mercado laboral?*  
<https://fundacionadecco.org/blog>: <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-el-mercado-laboral/>
- Baum, T. (2007). Human resources in tourism: Still waiting for change. *Tourism Management*, 28, 1383-1399.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.04.005>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Second Edition. <http://www.nber.org/books/beck75-1>
- Blanchflower, D. G. (2007). *International evidence on the determinants of youth unemployment*. National Bureau of Economic.  
<https://www.nber.org/papers/w13101>
- Blog empleo. (22 de junio de 2018). *Orientación laboral online dirigida a mujeres desempleadas*. blog empleo: <http://www.blogempleo.org/>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En I. J. (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (págs. 241-258). Greenwood.  
[https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu\\_forms\\_of\\_capital.pdf](https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu_forms_of_capital.pdf)
- Butler, R. (1980). THE CONCEPT OF A TOURIST AREA CYCLE OF EVOLUTION: IMPLICATIONS FOR MANAGEMENT OF RESOURCES. *Canadian Geographer*(1-19.), 41. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.10.004>
- Capcha, D., & Rodríguez, G. M. (2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 – 2018*. Lima: Universidad Nacional del Centro del Perú.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6038/T010\\_70237778\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6038/T010_70237778_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Casa dels Infants. (22 de mayo de 2023). *Qué es la inserción laboral*.

<https://www.casaldelsinfants.org/>

<https://www.casaldelsinfants.org/es/actualidad/insercion-laboral-que-es/>

CCORIHUAMAN, M. M. (2023). *INSERCIÓN LABORAL DE LOS INGENIEROS CIVILES EN LA PROVINCIA DEL CUSCO PERIODO 2016 - 2020*”.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7902/253T20231091.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CEPAL/OIJ. (2003). Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Organización Iberoamericana de Juventud). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*,

*LC/R.2108*, 21. <https://core.ac.uk/download/pdf/38673669.pdf>

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/87c48560-225d-41e0-b9f7-c5032ba295e4/content>

Ceupe European Business School. (14 de agosto de 2024). *La Inserción Laboral*.

<https://www.ceupe.com/>: <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>

Chi Canul, O. A. (2024). Análisis de las expectativas laborales en estudiantes de turismo de una universidad pública de Yucatán. *Revista Multidisciplinaria de Ciencia Básica, Humanidades, Arte y Educación*, 2(44-53), 9.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241792>

Comex Peru. (10 de mayo de 2024). *LOS JÓVENES TIENEN LA MENOR TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL*. Comex Peru:

<https://www.comexperu.org.pe/articulo/los-jovenes-tienen-la-menor-tasa-de-participacion-laboral>

Connecting visions . (08 de octubre de 2021). *Gestión integral de procesos: ¿cómo incorporarlos a tu empresa?* Connecting visions :

<https://connectingvisionsgroup.com/ideas/reducir-costes/gestion-integral-procesos/#:~:text=Los%20procesos%20son%20integrales%20con,correcta%20de%20llevarse%20a%20cabo.>

- Datos Estadísticos y Geoespaciales. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía .  
(14 de agosto de 2024). *Tasas de inserción laboral por curso académico de egreso, tipo de estudio y ámbito de estudio en las universidades públicas*.  
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega>:  
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/insercion-laboral-de-los-egresados-en-universidades-publicas-de-andalucia/visualizacion-tasas-de-insercion-laboral#:~:text=La%20tasa%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral,d%C3%ADa%20laborab>
- De Vries, W. C. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 320.
- DG Tecnologia Acessivel. (26 de enero de 2022). *¿Qué es la Gestión de la Información?*  
DG Tecnologia Acessivel: <https://dgcloud.com.br/es/que-es-la-gestion-de-la-informacion/>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & VarelaRuiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *ELSEVIER*, 162-167.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Didier-Pino. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología.*, 19-27.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1970). *INTERNAL LABOR MARKETS AND MANPOWER ANALYSIS*. Eric. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Euroinnova. (24 de agosto de 2024). *que es la insercion laboral*. Euroinnova:  
<https://www.euroinnova.com/que-es-la-insercion-laboral>
- Euroinnova. (2024 de agosto de 24). *que es la insercion laboral*. Euroinnova:  
<https://www.euroinnova.com/que-es-la-insercion-laboral>
- Euskadi. (2009). *NIVELES DE COMPETENCIA EN LA EVALUACIÓN DE DIAGNÓSTICO 2º CURSO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA 2009*. Euskadi.

- Femcet, Centro Especial de Empleo en Barcelona. (06 de setiembre de 2024). *¿Qué es la inserción laboral?* Femcet, Centro Especial de Empleo en Barcelona:  
<https://femcet.com/es/que-es-la-insercion-laboral/>
- Fernandez Rios , M. (24 de mayo de 2021). *Reestructuración del trabajo*. fundacion personas y empresas :  
<https://www.fundacionpersonasyempresas.org/nuevocuriosita/reestructuracion-del-trabajo/>
- Fournet, M. (1993). *La inserción laboral como construcción de proyecto*. . Etude exploratoire des représentations des jeunes .  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n08/19400824.html>
- González, M., & Ramírez, C. (2021). *Competencias laborales en el siglo XXI: Un análisis de las habilidades esenciales para la inserción laboral*. Editorial Universitaria.  
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239014/html>
- Google Maps. (10 de octubre de 2024). *Instituto Khipu (Manantiales)*. Google Maps:  
[https://www.google.com/maps/place/Instituto+Khipu+\(Manantiales\)/@-13.5244754,-71.9467394,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x916e7f001ce22c9b:0xd6ca154e4ee82607!8m2!3d-13.5244806!4d-71.9441645!16s%2Fg%2F11vwjjyvz0?entry=tту&g\\_ep=EgoyMDI0MDkxMC4wI KXMDS0ASAFQAw%3](https://www.google.com/maps/place/Instituto+Khipu+(Manantiales)/@-13.5244754,-71.9467394,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x916e7f001ce22c9b:0xd6ca154e4ee82607!8m2!3d-13.5244806!4d-71.9441645!16s%2Fg%2F11vwjjyvz0?entry=tту&g_ep=EgoyMDI0MDkxMC4wI KXMDS0ASAFQAw%3)
- Guillén, C. (2013). *Empleabilidad de legados*. UNITEC.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5375/8124>
- Guillermina, B. (2014). *La inserción laboral de los graduados en Turismo de la Universidad Nacional del sur en el mercado laboral de agencias de viajes en Bahía Blanca*.  
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3303/Tesina%20-Benitez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guirland, S. (2023). Empleabilidad e inserción laboral de los egresados de postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Pilar, cohortes 2019 a 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 936 - 947.

<https://doi.org/https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5375/8124>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.

Hernández, S. (2018). *Nivel de Investigación* .

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6ta). McGraw-Hill Interamericana.

Hunziker, W. &. (1942). Grundriss der Allgemeinen Fremdenverkehrslehre. *Polygraphischer Verlag*.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2504899>

IEU UNIVERSIDAD. (21 de agosto de 2024). *IEU UNIVERSIDAD*. Autonomía laboral: <https://ieu.edu.mx/blog/tendencias/autonomia-laboral>

Iglesias, A., & Southwell, M. (2020). Los profesores principiantes y su inserción laboral en las escuelas secundarias de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 71- 89 .

<https://doi.org/https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v19n40/0718-5162-rexe-19-40-71.pdf>

Indeed. (06 de Agosto de 2024). *Qué es la inserción laboral: Cómo iniciarte en el mundo profesional*. <https://www.indeed.com/>: <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/que-es-insercion-laboral>

Junta de andalucia. (2024). *Oferta de Empleo*. sispe.

[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/SISPE\\_OFERTA\\_EMPLEO-Noviembre2017\\_2-190219.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/SISPE_OFERTA_EMPLEO-Noviembre2017_2-190219.pdf)

Khipu. (11 de marzo de 2025). *Historia khipu*. khipu: <https://khipu.edu.pe>

López, J. (07 de junio de 2023). *Técnicas de búsqueda de empleo*. Juritecnia : <https://juritecnia.net/tecnicas-de-busqueda-de-empleo/>

Martín-Del Peso, M. R.-G.-M. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: La visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, 244 - 267.

- Mathieson, A. &. (1982). *Tourism: Economic, physical, and social impacts*. London, New York: Longman. *Chinese Studies*, 02, 01.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=731250>
- Morales, B. (2023). *Formación Dual en la inserción laboral de estudiantes universitarios, Lima Norte, 2022*. Lima: Universidad Cèsar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105961/Morales\\_MB\\_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105961/Morales_MB_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñiz Apaza, M. G. (2020). *DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL “CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2018-2019*. Repositorio Digital.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3878/Mariel\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3878/Mariel_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Netto, A. P., & Lohmann, G. (2018). *Teoría del Turismo*. Trillas.  
<https://doi.org/33847664p58t>
- OIT. (2015). *Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES\\_DIEGO\\_INSERTION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2024). *Organización Internacional del Trabajo*. Insercion laboral: <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo. (14 de agosto de 2024). *Empleabilidad*.  
<https://www.oitcinterfor.org/>:  
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406#:~:text=Se%20refiere%20a%20las%20competencias,y%20conservar%20un%20trabajo%20decente.>
- Palomino, A., Orihuela, A., Paredes, M., Rojas, O., & Aliaga, H. (2021). *Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú*. *GACETA CIENTÍFICA*, 159 - 164.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1270>
- Peopleforce. (14 de agosto de 2024). *Tasa de vacantes*. <https://peopleforce.io/>:  
<https://peopleforce.io/es/hr-glossary/vacancy-rate>

- Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 250 - 258. <https://doi.org/file:///C:/Users/LAB2-PC01/Downloads/Dialnet-DesarrolloDeCompetenciasPersonalesYSocialesParaLaI-7500756.pdf>
- Ramos Mauricio, K. C., & Vigo Rojas, A. (2023). *Factores que limitan la inserción laboral de los egresados de Turismo y Hotelería en el mercado laboral de Cajamarca, 2023*. COPYRIGHT. [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3229/3-%20Tesis\\_Inseri%3%b3n%20laboral%20ATHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3229/3-%20Tesis_Inseri%3%b3n%20laboral%20ATHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Smith, A. (1976). *La riqueza de las naciones*. Londres: W. Strahan and T. Cadell. <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>
- Tamayo y Tamyó, M. (2007). *El proceso de la Investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (cuarta edición ed., Vol. cuarta edición ). LIMUSA, S.A. de C.V. grupo noriega editores.
- Yorke, M. (2006). *Learning & Employability Employability in higher education: what it is – what it is not*. Higher Education: [https://www.researchgate.net/publication/225083582\\_Employability\\_in\\_Higher\\_Education\\_What\\_It\\_Is\\_What\\_It\\_Is\\_Not](https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not)

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es el nivel Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco 2024?	Describir el nivel de la Inserción Laboral en los Egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco 2024	Proceso integral Mercado laboral Empleabilidad	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Tipo: Básico Diseño: No experimental Población: 95 Egresados Muestra: 95 Egresados Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Instrumento Estadístico: SPSS 26
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el proceso integral de formación académica de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explicar el proceso integral de formación académica de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las necesidades del mercado laboral de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar las necesidades del mercado laboral en el que se insertan los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024.</li> </ul>		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Inserción Laboral</b>	Según Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad	La inserción laboral es la integración al mercado laboral, basándose en sus habilidades y características personales de cada uno, teniendo en cuenta las oportunidades en la empleabilidad y la ocupabilidad.	<b>Proceso integral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de inserción laboral</li> <li>• Números de entrevistas realizadas.</li> </ul>
			<b>Mercado laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de competencia</li> <li>• Ofertas de Empleo</li> </ul>
			<b>Empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Técnicas de búsqueda de empleo</li> <li>• Gestión de información</li> <li>• Perfil</li> <li>• Habilidades básicas</li> </ul>

### Anexo 3: Matriz de Instrumento aplicado

#### CUESTIONARIO

Dimensiones	Indicadores	ESCALA	ALTERNATIVAS
<b>Proceso integral</b>	1. Tasa de inserción laboral	1. ¿Cuán adecuado consideras la tasa de inserción laboral actual de los egresados de Khiputech?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy inadecuado</li> <li>• Inadecuado</li> <li>• Neutro</li> <li>• Adecuado</li> <li>• Muy adecuado</li> </ul>
	2. Números de entrevistas realizadas.	2. ¿Cuán adecuado consideras la preparación en entrevistas de los egresados de le Escuela Superior Khipu?	
<b>Mercado laboral</b>	3. Nivel de competencia	3. ¿Cuán adecuado consideras la competitividad de los egresados de le Escuela Superior Khipu?	
	4. Ofertas de Empleo	4. ¿Cuán adecuado consideras las Ofertas de Empleo para los egresados de la Escuela Superior Khipu?	
<b>Empleabilidad</b>	5. Autonomía	5. ¿Cuán adecuado consideras la Autonomía desarrollada por los egresados de la Escuela Superior Khipu?	
	6. Técnicas de búsqueda de empleo	6. ¿Cuán adecuado consideras las Técnicas de búsqueda de empleo actual por los egresados de la Escuela Superior Khipu?	
	7. Gestión de información	7. ¿Cuán adecuado consideras la Gestión de información por los egresados de la Escuela Superior Khipu?	
	8. Perfil	8. ¿Cuán adecuado consideras el Perfil de los egresados de la Escuela Superior Khipu?	
	9. Habilidades básicas	9. ¿Cuán adecuado consideras las Habilidades básicas en los egresados de la Escuela Superior Khipu?	

#### Anexo 4: Declaración de ética profesional y propiedad intelectual.

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sabrina Sherly Choque Lope identificado (a) con D.N.I. N°72948931, código N°20232E018, de la ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADA KHIPU, Programa de estudios Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

Autor(a) del trabajo de investigación titulada: **“Inserción laboral en los egresados de ADETHO de la Escuela Superior Khiputech, Cusco, 2024”**

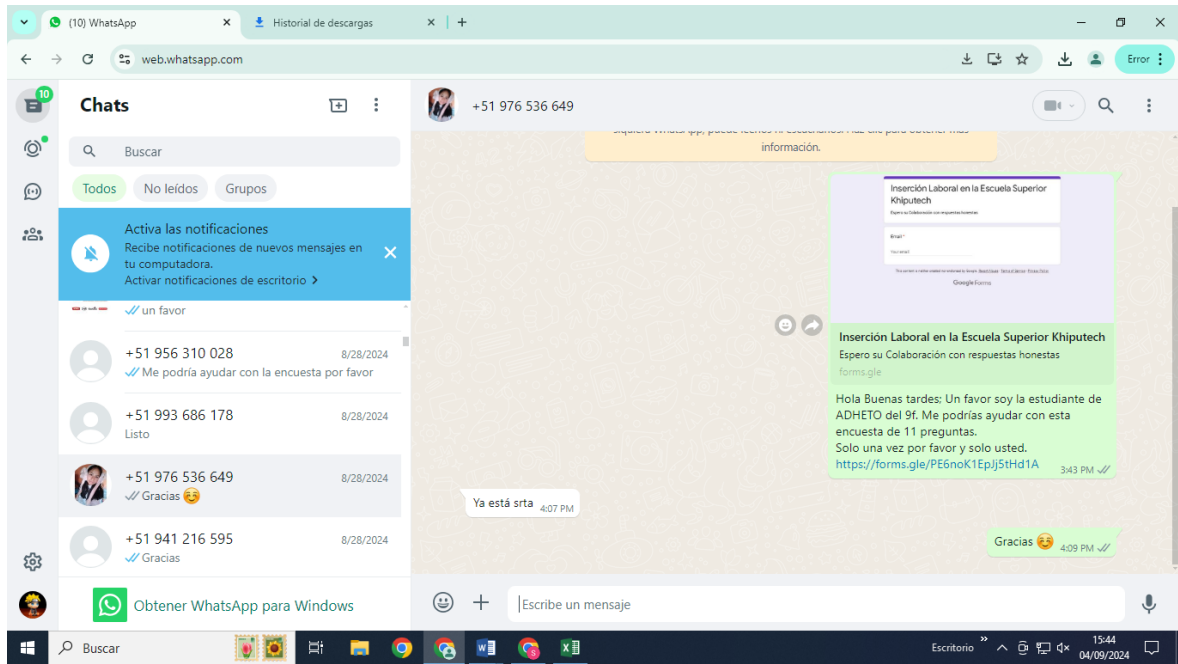
Bajo juramento, declaro que el trabajo de tesis presentado es de mi autoría y es el resultado de mi propio esfuerzo. Aseguro que no he incurrido en copias ni en la utilización indebida de ideas, formulaciones, citas textuales, ilustraciones u otros elementos extraídos de tesis, obras, artículos, memorias u otros documentos, tanto en formato digital como impreso, sin la debida mención y referencia clara y precisa de su origen o autor en el texto, figuras, cuadros o tablas, respetando siempre los derechos de autor. Asimismo, me comprometo a entregar los documentos originales si la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu lo considera necesario. En caso de incumplimiento de los derechos de autor o en caso de plagio, acepto estar sujeto a las sanciones académicas y legales correspondientes.

Cusco, 15 de noviembre 2024



Tesista: Sabrina Sherly Choque Lope  
D.N.I. 72948931

## Anexo 5: Evidencia Fotográfica

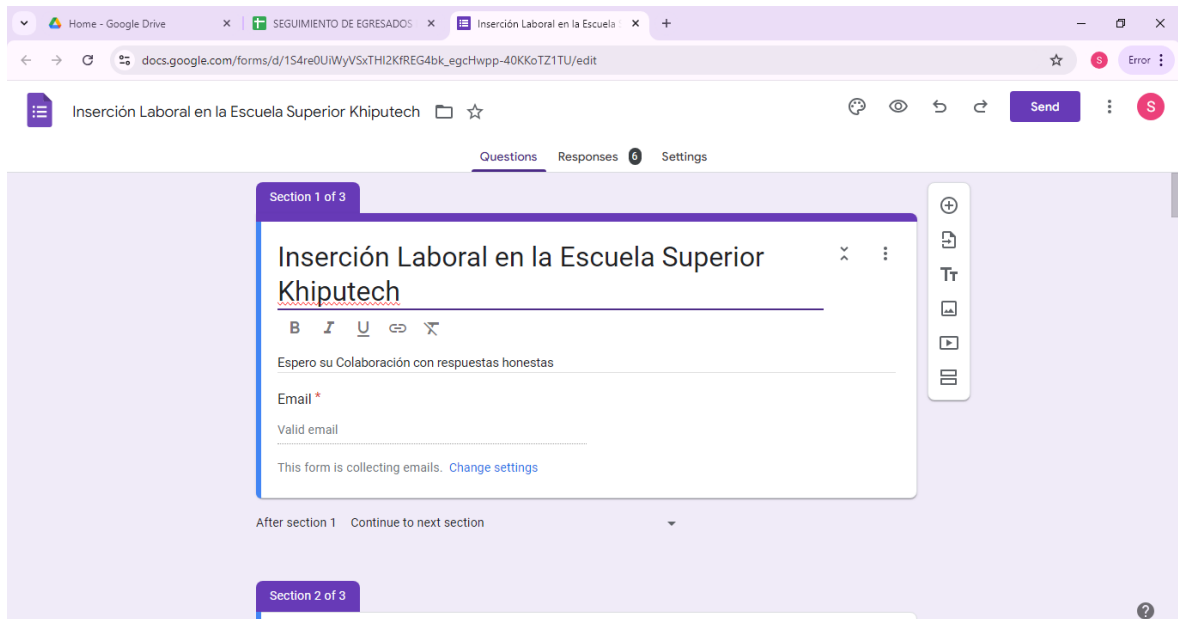


*Investigador aplicando el instrumento de Investigación a los egresados de la Escuela Superior Khimutech por medio de encuestas virtuales.*

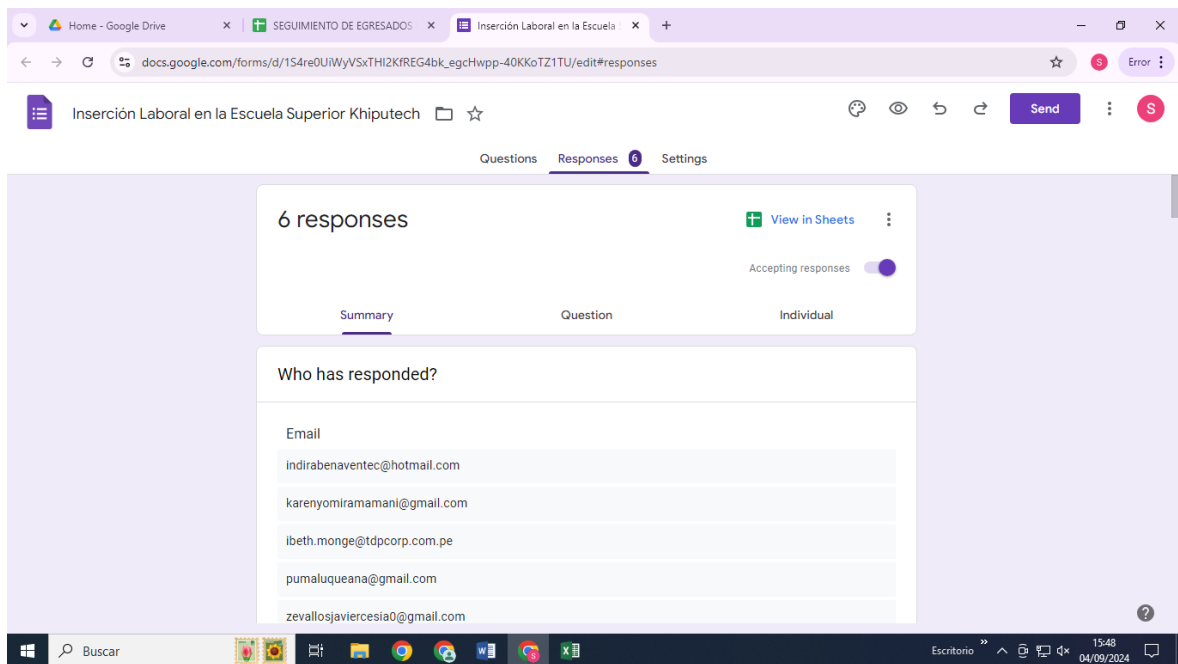
The screenshot shows a Google Sheet titled 'SEGUIMIENTO DE EGRESADOS ESCUELA 2023-2024'. The sheet displays a table with columns for 'EGRESARON', 'PERIODO', 'AULA', 'FINALIZARON SEMESTRE', 'EGRESADOS', 'SEGUIMIENTO AL MES MAYO', 'SEGUIMIENTO AL MES DE JULIO', 'SIN TRABAJO', 'INDEPENDIENTES', and '% PORCENTAJE'. The data shows the number of graduates and their status over time.

EGRESARON	PERIODO	AULA	FINALIZARON SEMESTRE	EGRESADOS	SEGUIMIENTO AL MES MAYO	SEGUIMIENTO AL MES DE JULIO	SIN TRABAJO	INDEPENDIENTES	% PORCENTAJE	
nov-23	2023-1	9C	43	42	36	30	0	0	88%	
nov-23	2023-1	9F	41	38	33	24	3	6	83%	
ene-24	2023-2	9G	49	47	0	33	5	3	68%	
ene-24	2024-1	9I	48	48	0	34	14	4		
nov-2024	2024-2	9C	28							
nov-2024	2024-2	9F	27							
TOTAL				181	126	69	103	15	7	80%

*Investigador recolectando información acerca de la cantidad de egresados que hay desde el mes de enero al julio.*



*Investigador realizando la encuesta en el drive para mandar a los egresados.*



*Investigador observando las respuestas de los egresados y sus opiniones.*



*Investigadora en la Escuela Superior Khipu*