

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS**



TESIS

**PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8º
SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025**

Línea de Investigación: Gestión de Calidad

Autor

Bach. Surco Quispe Flor Azucena

Código de ORCID: 0009-0008-5546-786xb

Tesis para optar el Licenciado:

**Administración de Empresas Turísticas y
Hoteleras**

Asesor: Mtro. Serna Bravo Jose Armando

Código de ORCID: 0000-0002-5606-4201

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 Serna
Título del ejercicio: Flor Azucena tesis final titulo
Título de la entrega: TESIS_TERMINADO_FLOR_SURCO final final final.docx
Nombre del archivo: TESIS_TERMINADO_FLOR_SURCO_final_final_final.docx
Tamaño del archivo: 2.27M
Total páginas: 113
Total de palabras: 18,376
Total de caracteres: 111,269
Fecha de entrega: 03-abr.-2025 07:07p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2634472048

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA
PRIVADA KHIPU
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS



TESIS

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8°
SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025

Línea de Investigación: Gestión de Calidad

Autor

Bach. Surco Quispe Flor Azucena

Código de ORCID: 0009-0008-5546-786xb

Tesis para optar el Licenciado:

Administración de Empresas Turísticas y

Hoteleras

Asesor: Mtro. Serna Bravo Jose Armando

Código de ORCID: 0000-0002-5606-4201

Cusco – Perú

2025

18% Overall Similarity

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




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Exclusions

- ▶ 9 Excluded Sources

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 4%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Agradecimientos

En primer lugar, y con la humildad que me caracteriza, quiero expresar mi más profunda gratitud a Dios, la fuente inagotable de mi sabiduría y fortaleza. Su guía constante me iluminó a lo largo de este arduo camino académico, brindándome la comprensión y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta. Sin su bendición, este logro no habría sido posible.

Con un corazón colmado de amor y gratitud, dedico este triunfo a mis pilares fundamentales: mis padres, Jaime Surco Quispe y Celia Quispe Mamani, y a mi hermano, Cristian Joel Surco Quispe. Su apoyo incondicional, sus sacrificios silenciosos y su amor inquebrantable han sido la brújula que me ha guiado a través de cada etapa de este recorrido. Cada obstáculo superado, cada meta alcanzada, lleva impreso el sello de su dedicación y su fe en mí. Su aliento constante fue mi combustible, su ejemplo, mi inspiración. Gracias por ser mi refugio en las tormentas y mi celebración en los triunfos. Este logro, grabado en cada página de esta tesis, es un testimonio de su amor y dedicación.

Mi más sincero agradecimiento se extiende a Sebastián Franklin Romero Allende, cuyo apoyo incondicional ha sido invaluable durante mi formación universitaria. Su constante aliento, su orgullo genuino por mis avances y sus sabios consejos me impulsaron a seguir adelante, incluso en los momentos de mayor dificultad. Su presencia, una constante fuente de motivación, fue fundamental para alcanzar esta meta académica, enriqueciendo no solo mi experiencia universitaria, sino también mi vida personal. Su amistad y apoyo han sido un regalo inestimable.

Por último, pero no menos importante, expreso mi más profunda gratitud al Magíster José Armando Serna Bravo, mi asesor de tesis. Su invaluable guía, su dedicación y su paciencia en resolver mis dudas fueron cruciales para la culminación de este trabajo. Su experiencia y conocimientos me permitieron superar los desafíos de la investigación y alcanzar la calidad que este proyecto requería. Su apoyo ha sido fundamental para el éxito de este proyecto.

A todos ustedes, mi familia, amigos y mentores, gracias infinitas por ser parte de este logro. Este triunfo es el reflejo de su apoyo, su confianza y su amor.

Flor Azucena Surco Quispe

Resumen

La presente investigación titulada “Perfil profesional y empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica privada KHIPU, CUSCO – 2025”, tuvo por objetivo general establecer la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025, la metodología aplicada fue de tipo cuantitativa de alcance correlacional, diseño no experimental a una muestra de 71 estudiantes llegando a la conclusión que se estableció la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2025, el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.738 lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Palabras clave: Perfil profesional, empleabilidad

Abstrac

The present research titled "Professional profile and employability of the students of the 8th semester of the Tourism and Hotel Business Administration career of the private School of Higher Technological Education KHIPU, CUSCO - 2025", had the general objective of establishing the relationship of the professional profile and the employability of the students of the 8th semester of the Tourism and Hotel Business Administration career of the Khipu Private Technological Higher Education School, Cusco – 2025, the methodology applied was of a quantitative type of correlational scope, non-experimental design to a sample of 71 students, reaching the conclusion that the relationship between the professional profile and the employability of the students of the 8th semester of the Tourism and Hotel Business Administration degree was established. of the Khipu Private Technological Higher Education School, Cusco 2025, Spearman's Rho coefficient was 0.738, which indicates a strong and significant positive correlation at the 0.01 level (bilateral).

Keywords: Professional profile, employability

INDICE GENERAL

Agradecimientos.....	II
Resumen.....	III
Abstrac.....	IV
INDICE GENERAL.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación de problemas.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Relevancia social.....	8
1.3.2. Implicancias practicas.....	9
1.3.3. Valor teórico.....	9
1.3.4. Valor Metodológico.....	9
1.3.5. Viabilidad o factibilidad.....	9
1.4. Objetivos de investigación.....	10
1.4.1. Objetivo general.....	10
1.4.2. Objetivos específicos.....	10
1.5. Delimitación.....	11
1.5.1. Delimitación temporal.....	11
1.5.2. Delimitación espacial.....	11
1.5.3. Delimitación conceptual.....	11
1.5.4. Delimitación social.....	11
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	12
2.1. Antecedentes de estudios.....	12
2.1.1. Antecedente internacional.....	12
2.1.2. Antecedente Nacional.....	15
2.1.3. Antecedente Local.....	16
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. El Perfil Profesional.....	25

2.2.1.1.	Concepto del Perfil Profesional	25
2.2.1.2.	Competencias cognoscitivas	26
2.2.1.3.	Competencias habilidades y destrezas	27
2.2.2.	La Empleabilidad	28
2.2.2.1.	Tipos de Empleabilidad	29
2.2.2.2.	La Empleabilidad y Subvariable	29
2.3.	Marco conceptual	34
2.4.	Variable de estudio	39
2.4.1.	Identificación de las variables	39
2.4.2.	Conceptualización de la variable	39
2.4.3.	Operacionalización de variable.	40
CAPITULO III METODOLOGÍA.....		37
3.1.	Tipo de Investigación.....	37
3.2.	Alcance o Nivel de Investigación.....	37
3.3.	Diseño de la Investigación.....	38
3.3.	Alcance de la Investigación	38
3.5.	Población.....	39
3.6.	Población y Muestra	39
3.7.	Técnicas y Recolección de la información.....	39
3.7.1.	La técnica.....	39
3.7.2.	Instrumento	40
3.8.	Técnica de procesamiento de datos	40
3.9.	Hipótesis.....	40
3.9.1.	Hipótesis general	40
3.9.2.	Hipótesis específicas.....	40
3.10.	Plan de análisis de datos	41
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....		42
4.1.	Confiabilidad de instrumento	42
4.2.	Resultados de acuerdo con sus objetivos	43
4.3.	Análisis de correlaciones.....	45
4.4.	Prueba de hipótesis.....	47
CAPÍTULO V DISCUSION		51
5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	51
5.2.	Limitaciones del estudio	52
5.3	Comparación critica con la literatura existente y los antecedentes	52

5.4. Implicancias del estudio	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	65
a. Matriz de consistencia	66
b. Matriz de operacionalización	68
c. Matriz de instrumento (validada por 1 experto).....	69
d. Instrumento aplicado.....	55
e. Declaración jurada de autenticidad.....	61
f. Panel fotográfico.....	63
g. Otros.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad de instrumento.....	42
Tabla 2	Confiabilidad de instrumento general	43
Tabla 3	Prueba de normalidad	44
Tabla 4	Correlación general	45
Tabla 5	Correlación especifica 1	46
Tabla 6	Correlación especifica 2.....	46
Tabla 7	Prueba de hipótesis general.....	48
Tabla 8	Prueba de hipótesis especificas	50

INTRODUCCIÓN

Desde la instauración de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada, se ha trabajado en la formación de profesionales competentes, no solo con titulaciones académicas acreditadas, sino también en la orientación desde el inicio del estudio hasta alcanzar un perfil profesional preparado para afrontar la globalización. los progresos científicos y tecnológicos, y que sean capaces de responder a las emergentes exigencias del ámbito laboral. La identidad de la institución educativa se fundamenta en el principio ético de solidaridad entre todos los miembros de la comunidad, que postula que el objetivo primordial de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada es la formación holística del individuo mediante la educación superior.

El Capítulo I exponen la situación problemática de la investigación, con el problema general descrito como: ¿Cuál es la evaluación entre el perfil profesional y la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco, en el año 2025?, como objetivo general: La tarea consiste en establecer la compensación entre el Perfil Profesional y la Empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

El Capítulo II expone los fundamentos teóricos relacionados con las variables: Perfil Profesional y Empleabilidad, con antecedentes tanto internacionales como nacionales y locales.

En el Capítulo III Metodología, se expone la modalidad de investigación cuantitativa de alcance correlacional de diseño no experimental. Además, se exponen las hipótesis de la investigación. El perfil profesional mantiene una evaluación significativa con la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

En el Capítulo IV se presentan los resultados los cuales fueron analizados primero en el Excel y luego se exportaron al programa estadístico SPSS 26, se presentan las correlaciones, y pruebas de hipótesis para datos no paramétricos después de haber realizado la prueba de normalidad.

En el Capítulo V se expone el análisis crítico de la investigación, se detallan los descubrimientos más relevantes, se especifican las restricciones y se contrastan los hallazgos con la literatura preexistente.

Las conclusiones determinaron la medición entre el perfil profesional y la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025. El coeficiente de Rho de Spearman fue 0.738, lo que señala una estimación positiva y significativa al nivel de 0.01 (bilateral).

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El actual entorno globalizado, caracterizado por transformaciones aceleradas, un avance continuo de la tecnología y un mercado laboral altamente competitivo demanda un desarrollo continuo y una adaptación de las competencias a las exigencias y fluctuaciones del entorno. Por lo tanto, la promoción de habilidades y competencias también está vinculada con el nivel de empleabilidad de los empleados en el mercado laboral, dado que un trabajador mejor capacitado y dotado de habilidades pertinentes puede alcanzar un rendimiento superior en su puesto laboral.

La empleabilidad de los profesionales en turismo y hotelería se encuentra ante retos considerables debido a la intensificación de la competencia en el mercado laboral a nivel mundial. De acuerdo con el informe "Go International" de Universities UK, únicamente un porcentaje reducido de estudiantes de negocios y gestión se involucran en experiencias internacionales que optimizan sus oportunidades laborales. La ausencia de movilidad internacional restringe las oportunidades de los estudiantes para cultivar competencias interculturales y experiencia práctica, habilidades que son cada vez más apreciadas por los viajes en un sector turístico de alcance global. Esto subraya la imperatividad de que las entidades educativas incorporen programas que promueven la internacionalización y la capacitación práctica en sus programas de estudio, con el objetivo de capacitar a los alumnos para un entorno laboral altamente competitivo.

En la actualidad, la entrada al mercado laboral conlleva la gestión de un entorno de intensa competencia y exigencia en relación con la capacidad de los individuos para un desempeño efectivo en un campo específico de trabajo. El desafío al que nos enfrentamos radica en que, cuando una organización contrata a un individuo, su aptitud para el trabajo es inmediata. En síntesis, la atracción del colaborador para el empleador se debe a la combinación de una serie de atributos. No obstante, esta experiencia puede potenciar o disminuir la probabilidad de empleo de un individuo una vez que se incorpora a la organización.

La obligación corporativa de contribuir a la empleabilidad de sus compañeros no se limita a una cuestión de competitividad, sino que también incorpora una dimensión social que no debe ser ignorada. En un mundo donde el avance tecnológico es tan acelerado que el conocimiento se vuelve obsoleto, la vida corporativa se reduce y el trabajo a largo plazo ha desaparecido, es imperativo que las empresas se concentren en optimizar la posibilidad de empleabilidad de sus empleados. Esta necesidad surge de la situación actual del mercado laboral, que se encuentra cada vez más limitado a nivel global, nacional, regional y local. Las oportunidades laborales exigen perfiles que sean adecuados para el puesto en cuestión.

En este contexto, existe una cantidad considerable de colaboradores ansiosos por encontrar empleo y un número limitado de oportunidades disponibles, lo que desencadena una competencia intensa. Por consiguiente, es imperativo que las instituciones de educación superior incorporen a profesionales competentes para su evolución y retención. Las competencias y habilidades requeridas comprenden el dominio técnico, la adaptabilidad, la

responsabilidad, la resolución de problemas, la colaboración, la elaboración de informes, la organización, la independencia y la proactividad, la toma de decisiones y la capacidad para organizar el trabajo y la iniciativa.

Se atribuyen ciertas competencias y capacidades, incluyendo la responsabilidad laboral, la colaboración laboral, la flexibilidad y adaptabilidad, el dominio técnico y la iniciativa. Algunas competencias no son valoradas por los especialistas, pero sí son valoradas por los empresarios, incluyendo la resolución de problemas, la elaboración y edición de informes, la independencia y la iniciativa, la capacidad para organizar el trabajo y tomar decisiones, y la capacidad para estructurar el trabajo y tomar decisiones.

Las administraciones gubernamentales han formulado una variedad de políticas públicas con el objetivo de alcanzar metas adicionales a la generación de empleo. Una visión integral del problema engloba aspectos como la calidad laboral, el trabajo formal, el empleo equitativo, el subempleo y la evaluación de la relación entre la educación y el trabajo. Por lo tanto, en años recientes, el concepto de empleabilidad ha adquirido relevancia en las esferas política, corporativa y académica, emergiendo como una de las prioridades de las políticas públicas de empleo y educación en Europa y España. La evaluación de la oportunidad de empleo representa una tarea compleja y existe una bibliografía limitada sobre este tema.

En este contexto, las organizaciones disponen de diversas modalidades para brindar apoyo a sus integrantes. Las instituciones pueden facilitar que sus empleados reconozcan sus habilidades y debilidades, reconociendo que la posibilidad de empleabilidad no es un atributo perdurable, especialmente en un

entorno de transformación continua. Las organizaciones pueden contemplar esta obligación al diseñar sus procesos y estructuras, estableciendo las funciones que cada empleado desempeñará. Asimismo, pueden asistirles en el desarrollo de determinadas características que aseguran su persistencia laboral, tales como su habilidad de resistencia, ingenio, creatividad, habilidades de comunicación y colaboración, y su aptitud para el análisis crítico.

Actualmente, la empleabilidad se erige como una competencia personal de considerable importancia en el contexto laboral. La insuficiencia de conocimientos en este ámbito obstaculiza la adquisición de empleo, lo que puede derivar en situaciones de subempleo o incluso desempleo, atribuibles a la ausencia de requisitos del mercado laboral contemporáneo. Desde una perspectiva metafórica, el entorno en el que se entrelazan la demanda y la oferta laboral representan un escenario de lucha, en el que los profesionales más sobresalientes son los vencedores y los derrotados son los desfavorecidos. Para mantener la competitividad y la capacidad en el actual mercado laboral, que se encuentra en constante evolución y modernización, la empleabilidad y los componentes que favorecen su mejora son fundamentales. Los factores de índole sociofamiliar, individual y externo constituyen las tres categorías de factores que influyen en la empleabilidad tanto interna como externa.

Numerosas literaturas sobre la empleabilidad coinciden en la prevalencia de cinco factores para fomentarla desde la etapa universitaria: la instrucción técnica en el campo de interés del estudiante; el fomento de competencias interpersonales o las habilidades blandas reconocidas; la experiencia preprofesional significativa; la formación de una red de contactos extensa y diversa; y la integridad en el comportamiento.

En Perú, la industria turística ha experimentado un crecimiento significativo, constituyendo un componente esencial de la economía nacional. No obstante, este incremento no se ha reflejado de manera proporcional en la mejora de la calidad del empleo. De acuerdo con información proporcionada por el WTTC, el sector turístico respaldó alrededor de 1,3 millones de puestos de trabajo en 2016 y se anticipa un incremento a 1,9 millones para el año 2027. Pese a estas estadísticas optimistas, una gran cantidad de puestos de trabajo en el sector son de naturaleza informal y carecen de beneficios apropiados, lo cual incide negativamente en la percepción de empleabilidad entre los graduados. La ausencia de regulaciones y normas laborales en el sector turístico puede derivar en una utilización insuficiente del potencial profesional de los graduados, quienes podrían encontrarse con condiciones de trabajo precarias si no poseen las habilidades necesarias.

La Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, ubicada en Cusco, ofrece una carrera profesional denominada Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras (ADETHO). La malla curricular del programa académico proporciona herramientas a los estudiantes para su desempeño profesional en empresas del sector turístico, incluyendo hotelería, agencias de viaje, restaurantes y empresas de transporte (aéreo o terrestre). Además, se facilitará a los estudiantes la dirección de sus propios emprendimientos, ofreciendo un amplio espectro de oportunidades. Con el objetivo de asistir al estudiante en su desarrollo profesional e inmersión laboral, ya sea en calidad de practicante o contratado, de acuerdo con información proporcionada por los estudiantes y la encargada de la carrera, el proceso de prácticas preprofesionales que el estudiante

experimenta y su repercusión en su evolución profesional es sumamente limitada.

En Cusco, el turismo ha revolucionado la economía local; Sin embargo, también ha engendrado una serie de desafíos socioeconómicos. La exorbitante dependencia del turismo ha precipitado vulnerabilidades económicas, tales como el desempleo estacional y la pobreza. A pesar de que la expansión turística ha generado oportunidades laborales, gran parte de estas posiciones son de naturaleza informal y no proporcionan seguridad ni beneficios. Además, la insuficiente inversión en educación y capacitación profesional restringe las oportunidades para que los estudiantes adquieran competencias pertinentes que potencien su empleabilidad. Este aspecto es particularmente crucial para los estudiantes de gestión de empresas turísticas y hoteleras, quienes deben estar dotados no solo de conocimientos teóricos, sino también de competencias prácticas que les capacitan para competir competitivamente en un mercado laboral cada vez más riguroso.

En la actualidad, el graduado en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras que se graduó de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu experimenta desafíos en su empleabilidad debido a diversos factores, entre los que se incluyen las competencias individuales, la capacidad de adaptación a las fluctuaciones del entorno laboral, la formación continua en la actualización de sus conocimientos y la mejora de sus habilidades técnicas y blandas, la insuficiente gestión de las tecnologías de información propias del turismo y la ausencia de desarrollo de competencias que potencien y garanticen un rendimiento positivo y fructífero que le permite tener competitividad profesional y responder a las exigencias del mercado laboral contemporáneo. Es imperativo

que el graduado que esté configurando su trayectoria profesional manifieste un comportamiento moldeado por principios éticos y valores sólidos. La integración de un individuo honesto, comprometido, responsable, tolerante y dispuesto a escuchar en cualquier equipo es fundamental. Estas características sobresalen en la interacción y son atributos humanos valorados.

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del perfil profesional de competencias cognoscitivas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?

¿Cuál es la relación del perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?

1.3. Justificación

Tomando en cuenta la ausencia de dirección vocacional en la carrera y una ausencia general de definición de los intereses profesionales de los jóvenes, la

investigación adquiere relevancia dado que facilita el análisis del perfil profesional y los factores de empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Institución de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu Cusco. Los alumnos de administración de empresas especializadas en operaciones y servicios de la escuela Khipu llevan a cabo su formación profesional con una considerable valoración de la temática, la organización, la disciplina, la dirección y control de las actividades de turismo y hotelería. La evolución que estos alumnos experimentan se manifiesta en su rendimiento académico, evidenciando competencias para la utilización de un idioma foráneo y exhibiendo prácticas pre - profesionales en la gestión de la tecnología de la información y en el dominio básico de una segunda lengua. Se encuentran capacitados para establecer sus propias entidades empresariales en el sector turístico-hotelero.

1.3.1. Relevancia social

La finalidad de este estudio es destacar la empleabilidad de los alumnos de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu en la disciplina de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. Este aspecto es de vital importancia dado que favorece la consolidación de las habilidades y competencias requeridas para la inserción en el mercado laboral. Al incrementar su empleabilidad, los graduados no solo podrán acceder a oportunidades laborales más favorables, sino que también fomentarán el desarrollo de las industrias turística y hotelera, fundamentales para la economía local. Además, los resultados facultarán a las instituciones educativas para modificar sus programas para alinearlos de manera más efectiva con las exigencias de la industria, lo

que resultará en beneficios tanto para los estudiantes como para la sociedad en su conjunto.

1.3.2. Implicancias practicas

La investigación proporcionará datos exactos para la disciplina de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, con el objetivo de desarrollar un plan de mejora en relación con la experiencia laboral de los estudiantes.

1.3.3. Valor teórico

Este estudio examina teorías, publicaciones académicas y sitios web relacionados con la empleabilidad en el ámbito local, nacional e internacional.

1.3.4. Valor Metodológico

Desde el punto de vista metodológico la investigación es importante porque aportara conocimientos tomando el método científico como referencia.

1.3.5. Viabilidad o factibilidad

La realización de la investigación fue factible debido a que la investigadora disponía de los recursos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación del perfil profesional de competencias cognoscitivas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.
- Establecer la relación del perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

1.5. Delimitación

1.5.1. Delimitación temporal

La presente investigación corresponde al año 2025.

1.5.2. Delimitación espacial

Este estudio tiene lugar en el distrito de San Sebastián, perteneciente a la provincia de Cusco y al departamento de Cusco.

1.5.3. Delimitación conceptual

El trabajo de estudio explora conceptos relacionados con las variables: Perfil profesional y Empleabilidad.

1.5.4. Delimitación social

Este estudio posibilita que los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras adopten las directrices establecidas por el estudio. Esto permite a los estudiantes capitalizar las oportunidades educativas y de capacitación que emergen con el objetivo de identificar y mantener una ocupación digna.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedente internacional

En la investigación de Hernaiz (2019), realizó la tesis denominada “Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa”, los objetivos de esta investigación fueron: Analizar si la aplicación de las habilidades generales favorece de manera positiva la autopercepción de la empleabilidad en España y en el extranjero y, por ende, investigar si la percepción de la propia empleabilidad influye en la adaptabilidad sociocultural fuera de España ; Examinar si las variables contextuales (experiencia anterior trabajando o estudiando en otra nación, entorno laboral, duración de la estancia y tipo de trabajo) intervienen en la en la percepción de empleabilidad y en las dificultades de adaptación sociocultural. Para llevar a cabo este análisis, se ha recolectado datos de 336 egresados universitarios españoles del campo de la Educación. Todos ocupaban empleos que se ajustaban a su educación u otros trabajos en Reino Unido, Alemania, Polonia o España. Así, se obtuvo una perspectiva global y actual de la situación laboral de estos graduados, contrastando el escenario español con otros tres países europeos.

La investigación se diseñó con una metodología cuantitativa y transversal, adaptando diferentes escalas, lo que permitió elaborar el Cuestionario de Competencias Generales, Empleabilidad y Adaptación

Sociocultural (CGEAS), que se utilizó para la recopilación de los datos de la investigación. Se determinan que los graduados españoles son vistos como más aptos para el trabajo en un entorno laboral distinto al español, dado que aplican sus habilidades globales en una mayor proporción que los empleados españoles. En cuanto a la empleabilidad y las dificultades de adaptación sociocultural, Se descubrió que una elevada percepción de oportunidades laborales contribuye a disminuir este tipo de problemas. Además, los españoles que mostraron escasos problemas de adaptación sociocultural, también se considerarán más aptos para el trabajo.

Finalmente, se concluye que dar relevancia a la educación en habilidades globales en la universidad aumentará la posibilidad de empleo y disminuirá los retos de adaptación sociocultural de los graduados españoles que trabajan fuera de España, ya que estas competencias constituyen la piedra angular que sustenta la empleabilidad de cualquier profesional.

Rivas, Cardoso & Cortez (2022), realizó la tesis denominada “Las Competencias Profesionales de los Egresados de la Licenciatura en Turismo”, Este estudio cuantitativo descriptivo evaluó las competencias profesionales de 142 egresados de la Licenciatura en Turismo del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Utilizando un cuestionario basado en la escala de Likert, se investigó el nivel de dominio de diversas competencias. Los resultados revelaron un alto nivel de competencia en áreas clave como procedimientos administrativos, marketing, resolución de problemas y toma de decisiones, planificación turística, principios del turismo, gestión financiera, trabajo en equipo, conocimiento del patrimonio cultural y

natural, y orientación al cliente. La investigación proporciona una visión detallada del nivel de preparación profesional de los egresados del IPN en el campo del turismo, ofreciendo información valiosa para la mejora de los planes de estudio y la formación de futuros profesionales. El enfoque cuantitativo permitió una medición objetiva de las competencias, proporcionando datos numéricos que reflejan el grado de adquisición de las habilidades necesarias para el éxito en la industria turística. La muestra representativa de 142 egresados asegura una cierta generalización de los resultados al conjunto de la población de graduados. El uso de la escala de Likert facilitó la recolección y análisis de datos, permitiendo una comparación sistemática de las diferentes competencias evaluadas. En resumen, el estudio demuestra la efectividad del programa de estudios del IPN en la formación de profesionales competentes en el sector turístico, identificando además áreas de fortaleza y posibles áreas de mejora para futuras intervenciones. El análisis de los datos cuantitativos obtenidos a través del cuestionario permitió identificar las fortalezas y debilidades en la formación de los egresados, proporcionando información crucial para la toma de decisiones en la mejora continua del programa académico. Este conocimiento es fundamental para asegurar que los egresados del IPN estén adecuadamente preparados para enfrentar los retos del mercado laboral en el dinámico sector turístico. Finalmente, los hallazgos de esta investigación contribuyen al cuerpo de conocimiento existente sobre la formación de profesionales en turismo, ofreciendo una perspectiva específica sobre la calidad de la educación impartida en el IPN.

2.1.2. Antecedente Nacional

Ayre (2018), realizó la tesis denominada “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016”, el cual tuvo como objetivo general: establecer la relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad. El tipo de investigación es básica y de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población consistió en 200 estudiantes egresados del centro de educación técnica productiva Peruano Alemán, que se concluyó por 90 egresados. Se utilizó el método de la encuesta para evaluar la variable de estudio, utilizando una escala Likert.

Carbajulca (2019), realizó la tesis denominada “Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo De Huaraz 2014-2018”, el cual tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los graduados en turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM), con el objetivo de divulgar las habilidades para incrementar el grado de empleabilidad y fomentar el crecimiento y reconocimiento del profesional de este campo. El estudio indica una significativa discrepancia entre el perfil de habilidades de los recién graduados en turismo y las exigencias actuales del mercado laboral. Esta disparidad se manifiesta en varias áreas cruciales. En primer lugar, la formación recibida presenta un carácter generalista, carente de la

especialización necesaria para satisfacer las demandas específicas del sector turístico. En segundo lugar, la falta de una experiencia práctica suficiente, consecuencia de la escasez de talleres y prácticas que permitan la familiarización con las herramientas, técnicas y metodologías propias del turismo, representa una seria limitación para la inserción laboral. A esto se suma un manejo insuficiente de las tecnologías de la información aplicadas al turismo, un aspecto fundamental en la actualidad.

Finalmente, el desconocimiento por parte de los graduados de los requerimientos concretos de los empleadores impide una adecuada orientación de la formación y dificulta la promoción de la competitividad profesional y la efectiva inserción en el mercado laboral. Por lo tanto, se hace necesario un replanteamiento de los planes de estudio que priorice la formación práctica, la especialización en áreas específicas del turismo y el desarrollo de competencias digitales, para así mejorar la empleabilidad y el reconocimiento profesional de los egresados.

Se concluye que una formación más ajustada a las necesidades del mercado es fundamental para impulsar el crecimiento y el éxito profesional en el sector turístico.

2.1.3. Antecedente Local

Buitrón (2018), realizó la tesis denominada “La Empleabilidad en egresados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en el año 2018”, el cual tuvo objetivo general: Describe las oportunidades laborales para los graduados de la carrera de administración de un IESTP en el distrito de Los Olivos en 2018, y los

objetivos específicos se centran en las siguientes dimensiones: Competencias técnicas, capacidades de comportamiento, actitud hacia la búsqueda y requerimientos del mercado de trabajo. El Capítulo II presentó el marco teórico, en el que se detallan los diez antecedentes requeridos para este estudio: cinco tesis a nivel nacional e internacional, además de los fundamentos teóricos para nuestro tema de estudio: la empleabilidad, junto con sus dimensiones e indicadores.

La metodología de estudio se describe en el Capítulo III, y es importante destacar que la investigación actual utiliza un enfoque descriptivo cuantitativo y tiene un diseño transversal no experimental. Trabajar con el total de la población de egresados para una encuesta posterior es conveniente. En el Capítulo IV, se presentan los resultados a través de una representación gráfica después del análisis de los datos. En el Capítulo V, se formulan las conclusiones correspondientes para responder al problema de estudio y, por lo tanto, a los objetivos (generales y específicos). La presente tesis nos permite obtener resultados positivos sobre la empleabilidad de los egresados.

Alamo (2019), realizó la tesis dominada “Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018”, se propuso determinar la correlación entre el perfil profesional de los graduados y su posterior inserción laboral. Utilizando un enfoque descriptivo-correlacional, la investigación analizó la relación entre estas dos variables clave. La muestra, compuesta por 34 estudiantes de la Escuela

Académico Profesional de Administración en Turismo que realizaron prácticas pre-profesionales en 2018, fue seleccionada a partir de la evaluación realizada por los responsables de las áreas donde se llevaron a cabo dichas prácticas.

La metodología empleada se basó en la recolección de datos a través de encuestas previamente validadas por expertos, garantizando así la validez y confiabilidad de los instrumentos. Adicionalmente, se recurrió al análisis documental para contextualizar la investigación, revisando antecedentes y teorías relevantes sobre el tema. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa ($r = 0.3365$) entre el perfil profesional y la empleabilidad. Este hallazgo indica que existe una relación directa entre un perfil profesional bien desarrollado y un mayor nivel de empleabilidad.

Específicamente, el estudio encontró que el 65% de los estudiantes poseían un alto nivel de formación según el perfil profesional definido, mientras que el 94% mostraba un alto nivel de empleabilidad. Estos datos sugieren que una sólida formación académica, alineada con las demandas del mercado laboral, contribuye significativamente a mejorar las perspectivas de empleo para los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto. En otras palabras, cuanto más completo y adecuado sea el perfil profesional del egresado, mayores serán sus posibilidades de encontrar un trabajo en su campo. La investigación, por lo tanto, destaca la importancia de una formación integral que prepare a los estudiantes no solo con conocimientos teóricos, sino también con las

habilidades y competencias necesarias para desenvolverse con éxito en el mercado laboral turístico. La correlación positiva, aunque moderada, evidencia la necesidad de fortalecer aún más la vinculación entre la formación académica y las necesidades del sector turístico, asegurando que los egresados posean las competencias demandadas por las empresas del rubro. Este estudio proporciona información valiosa para la planificación curricular y el diseño de estrategias de inserción laboral para futuros egresados.

2.2. Bases teóricas

El perfil profesional no solo se define por habilidades técnicas, sino también por un conjunto de teorías interdisciplinarias que integran aspectos cognitivos, sociales, organizacionales y éticos. A continuación, se presentan algunas de las teorías más influyentes que sustentan su construcción.

1. Teoría del Capital Humano (Schultz, 1961; Becker, 1964)

Esta teoría sostiene que la educación y la formación profesional son inversiones que incrementan la productividad y el valor económico del individuo. Schultz (1961) argumentó que el conocimiento y las habilidades adquiridas (capital humano) son determinantes en el desarrollo económico. Becker (1964) amplió este enfoque, destacando que las competencias profesionales se desarrollan mediante educación formal, experiencia laboral y capacitación continua. Este marco teórico justifica la necesidad de perfiles profesionales alineados con las demandas del mercado laboral.

2. Teoría de las Inteligencias Múltiples (Gardner, 1983)

Gardner (1983), propuso que la inteligencia no es un constructo unitario, sino un conjunto de capacidades diversas (lingüística, lógico-matemática, espacial, interpersonal, etc.). Esta teoría influye en el perfil profesional al reconocer que las competencias van más allá del conocimiento técnico, incluyendo habilidades creativas, emocionales y sociales. Por ejemplo, un profesional eficaz no solo requiere expertise en su área, sino también inteligencia interpersonal para trabajar en equipo.

3. Teoría de la Competencia Laboral (Spencer & Spencer, 1993)

Spencer y Spencer (1993), desarrollaron un modelo basado en competencias, definiéndolas como características subyacentes (motivación, rasgos de personalidad, conocimientos) que diferencian a los profesionales sobresalientes del promedio. Este enfoque es fundamental en la gestión de recursos humanos y en el diseño de perfiles profesionales, ya que permite identificar las habilidades críticas para el éxito en un puesto específico.

4. Teoría de la Identidad Profesional (Dubar, 1992)

Dubar (1992), analizó cómo los individuos construyen su identidad profesional a través de procesos de socialización y experiencias laborales. Según esta teoría, el perfil profesional no es estático, sino que se redefine constantemente mediante interacciones en el ámbito laboral y educativo. Esto implica que las instituciones formativas deben fomentar no solo competencias técnicas, sino también un sentido de pertenencia y adaptabilidad en los futuros profesionales.

5. Teoría de la Employability (Hillage & Pollard, 1998)

Hillage y Pollard (1998), definieron la empleabilidad como la capacidad de un individuo para obtener, mantener y transitar entre empleos. Este concepto amplía el perfil profesional al incluir competencias transversales como la adaptabilidad, el aprendizaje continuo y la resiliencia. En un mercado laboral cambiante, los profesionales deben desarrollar habilidades que les permitan reinventarse ante nuevas demandas.

6. Teoría de la Complejidad (Morin, 1990)

Morin (1990), propuso que la formación profesional debe abordarse desde un enfoque complejo, integrando conocimientos disciplinares con una visión sistémica y crítica. Esta teoría cuestiona los modelos rígidos de perfiles profesionales y aboga por una formación holística que combine especialización con pensamiento interdisciplinario.

El perfil profesional se construye sobre fundamentos teóricos que integran perspectivas pedagógicas, psicológicas, sociológicas y laborales. Uno de los enfoques más influyentes es el modelo por competencias, basado en **teorías constructivistas** como las de Piaget (1950) y Vygotsky (1978), quienes sostienen que el aprendizaje es un proceso activo y social. Este enfoque enfatiza no solo el conocimiento teórico, sino también las habilidades prácticas y las actitudes necesarias para el desempeño profesional (Tobón, 2013). Además, Ausubel (1963) contribuye con el concepto de aprendizaje significativo, destacando la

importancia de relacionar nuevos conocimientos con experiencias previas para una formación profesional efectiva.

Desde la psicología vocacional, autores como Super (1957) y Holland (1997), han aportado teorías clave para entender el desarrollo profesional. Super propuso un modelo de etapas en la carrera, mientras que Holland relacionó los intereses personales con las elecciones profesionales. Bandura (1997), por su parte, introdujo el concepto de **autoeficacia**, demostrando que la confianza en las propias capacidades influye directamente en el éxito laboral. Estos enfoques refuerzan la idea de que el perfil profesional no solo depende de las habilidades técnicas, sino también de factores motivacionales y de personalidad.

En el ámbito sociocultural, Vygotsky (1978) y Freire (1970), destacan la importancia del contexto social en la formación profesional. Vygotsky argumenta que el aprendizaje se desarrolla mediante interacciones sociales, mientras que Freire enfatiza una educación crítica y transformadora, alineada con las demandas sociales. Estos principios son esenciales para diseñar perfiles profesionales que respondan a problemáticas reales y promuevan un impacto positivo en la comunidad.

Finalmente, las teorías organizacionales y de gestión aportan criterios para alinear el perfil profesional con las necesidades del mercado laboral. Modelos como la gestión por competencias (Boyatzis, 1982) y la inteligencia emocional (Goleman, 1995) han redefinido las expectativas hacia los profesionales, incorporando habilidades blandas como el liderazgo, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Además, normas como

las ISO 9001 y los marcos de calidad educativa aseguran que la formación profesional cumpla con estándares internacionales (Deming, 1986).

El concepto de **empleabilidad** ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas que explican su naturaleza multidimensional. Una de las fundamentales es la **Teoría del Capital Humano** (Becker, 1964; Schultz, 1961), la cual postula que la empleabilidad se construye mediante la inversión en educación, capacitación y experiencia laboral. Becker (1964), argumenta que las habilidades adquiridas incrementan la productividad del individuo, mejorando así sus oportunidades en el mercado laboral. Schultz (1961), por su parte, vincula directamente el desarrollo económico con la calidad del capital humano disponible en una sociedad. Esta teoría sigue siendo relevante para entender por qué los sistemas educativos y las políticas de formación profesional son claves para la empleabilidad.

Otra perspectiva importante es el **Modelo de Employability** propuesto por Hillage y Pollard (1998), quienes definen el concepto como la capacidad de obtener, mantener y transitar entre empleos. Su modelo identifica cuatro dimensiones interrelacionadas: los activos de empleabilidad (conocimientos, habilidades y actitudes), la presentación en el mercado laboral (incluyendo herramientas como el currículum vitae y las redes de contacto), el contexto laboral externo (demanda del mercado) y las circunstancias personales (como disponibilidad y motivación). Este enfoque holístico permite comprender por qué algunas personas tienen más éxito que otras en el mercado laboral, incluso con similares credenciales académicas.

Desde el ámbito de la psicología organizacional, Fugate et al. (2004), desarrollaron el concepto de **empleabilidad adaptativa**, que enfatiza factores psicosociales como la autoeficacia, la identidad profesional y la flexibilidad cognitiva. Según estos autores, la creencia en las propias capacidades (autoeficacia) y la capacidad de adaptarse a nuevos entornos laborales son tan importantes como las habilidades técnicas. Este enfoque es particularmente útil para entender los desafíos que enfrentan los profesionales en entornos laborales cambiantes y altamente competitivos.

En contraste con estas visiones más individualistas, Standing (2011), ofrece una perspectiva crítica con su **Teoría del Precariado**, que vincula la empleabilidad con la creciente inestabilidad laboral en la economía globalizada. Standing argumenta que, aunque los trabajadores modernos necesitan ser más polivalentes y adaptables, esto no necesariamente se traduce en mayor seguridad laboral. Su trabajo es fundamental para entender las paradojas de la empleabilidad en contextos de flexibilidad laboral extrema y empleo precario.

Finalmente, el **Modelo de Employability Sostenible** de Van der Heijde y Van der Heijden (2006), propone una visión a largo plazo de la empleabilidad, integrando cinco dimensiones clave: habilidades laborales específicas, capacidad de anticipación y adaptación al cambio, equilibrio entre trabajo y vida personal, redes profesionales sólidas y mentalidad de aprendizaje continuo. Este modelo es particularmente útil para organizaciones y políticas públicas que buscan fomentar carreras

profesionales sostenibles en un mundo laboral en constante transformación.

2.2.1. El Perfil Profesional

2.2.1.1. Concepto del Perfil Profesional

Llanos (2008), postuló que el perfil profesional se define como la caracterización de las cualidades de formación general y profesional polivalente que dotan al profesional de la habilidad para reflexionar, generar, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional, desde la perspectiva de los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y valores científicos como la búsqueda de trascendencia humana, desarrollo sostenible y justicia social.

Díaz (2011), postuló que “el perfil profesional se compone de conocimientos, habilidades y actitudes, y este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer el individuo que buscará satisfacer dichas necesidades?” (pág.32).

Es imperativo establecer una definición precisa de la profesión, que se distingue por englobar un conjunto de actividades que requieren conocimientos, técnicas y, en ocasiones, una formación cultural, científica y filosófica. Estas acciones posibilitarán la realización de tareas que garantizan la generación de servicios y bienes específicos, por lo que la definición de una profesión conlleva la definición de las actividades ocupacionales y sociales asociadas. Afirmó que los elementos fundamentales del perfil del egresado comprenden:

La definición de las áreas generales de conocimiento en las cuales el profesional debe adquirir competencia.

Según Salazar (1999), "un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que el egresado debe poseer para un desempeño profesional óptimo" (p. 52).

La descripción detallada de las tareas, actividades, acciones, entre otras, que deben ejecutarse en las áreas respectivas.

La definición de valores y actitudes adquiridas que resultan imprescindibles para un rendimiento óptimo en el ámbito profesional.

La enumeración de las habilidades que se deben cultivar.

Además, se observaron que las características necesarias para el profesional tras la finalización de sus estudios y la comprensión de los aspectos cognitivos, intelectuales, físicos y psicológicos son fundamentales para afrontar con éxito su desempeño en el ámbito profesional.

2.2.1.2. Competencias cognoscitivas

Las competencias cognoscitivas se conceptualizan como las capacidades cognitivas que habilitan a un individuo para procesar, almacenar y emplear información de manera eficaz. Estas habilidades resultan fundamentales para el aprendizaje y el crecimiento personal, dado que comprenden una diversidad de procesos mentales complejos, tales como el razonamiento, la memoria, la resolución de problemas y la toma de decisiones. De acuerdo con una investigación, las habilidades cognitivas son esenciales para el pensamiento crítico y la aplicación de

conocimientos en entornos académicos y profesionales, lo que enfatiza su relevancia en el ámbito de la educación superior (Sanz de Acedo Lizárraga, 2012).

En el ámbito operativo, las habilidades cognitivas comprenden competencias particulares tales como la comprensión verbal, la habilidad numérica y el razonamiento inductivo y deductivo. Estas competencias habilitan a los sujetos para establecer vínculos, formular generalizaciones y abordar problemas de alta complejidad. La habilidad para razonar y examinar datos es fundamental para adaptarse a las transformaciones en la sociedad del conocimiento y para abordar los retos del mercado laboral contemporáneo. La educación debería enfocarse en cultivar estas habilidades con el objetivo de capacitar a los estudiantes para un entorno laboral cada vez más riguroso. Según Vásquez (2017)

2.2.1.3. Competencias habilidades y destrezas

Las competencias se conceptualizan como el compendio de conocimientos, destrezas y actitudes que habilitan a un individuo para actuar de manera eficaz en un contexto particular. De acuerdo con McClelland (1973), las competencias se definen como "las características intrínsecas de un individuo que están intrínsecamente vinculadas con un desempeño efectivo en un trabajo" (citado en HR LATAM, 2021). Esta perspectiva postula que las competencias no solo se refieren a la habilidad para ejecutar tareas, sino también a su implementación, teniendo en cuenta el contexto y la relevancia de la tarea.

La destreza alude a la competencia adquirida a través de la práctica y la experiencia, que posibilita la ejecución de tareas con agilidad y precisión. Tal como indica un estudio sobre las distinciones entre habilidades y competencias, "la destreza se define como la ejecución de una habilidad con maestría" (Bizneo HR, 2014). Esto sugiere que, aunque las habilidades pueden ser concebidas como capacidades universales, las destrezas son más específicas y están vinculadas con la práctica de una actividad específica.

2.2.2. La Empleabilidad

Según Michavila Pitarch, Martínez y Martín González (2017), alude a la capacidad de adaptación autónoma al mercado laboral con el objetivo de desarrollar el potencial en un trabajo sostenible. Para el individuo, la probabilidad de ser empleado se fundamenta en su conocimiento, habilidades y actitudes, la forma en que administra dichos activos y los exhibe ante las interacciones, así como en su contexto.

En síntesis, desde una perspectiva económica, la empleabilidad se define como un conjunto de componentes, predominantemente relacionados con la educación, que cumplen con las expectativas de los trabajadores en relación con la formación de sus empleados. Se vincula con el capital humano que el individuo contribuye como trabajador a la organización con el objetivo de generar valor adicional. Para alcanzar la empleabilidad, es imperativo implementar una serie de estrategias que faciliten el desarrollo de las competencias necesarias para la contratación laboral. Estas inician con el autoconocimiento, prosiguen con la definición y administración de nuestra estrategia individual y, finalmente, con la

formulación de un plan de marketing personal que facilite la consecución de nuestros objetivos personales y profesionales.

2.2.2.1. Tipos de Empleabilidad

Institute (2017), expresa que existe dos tipos de empleabilidad:

A. Empleabilidad interna

Se refiere a la capacidad de un empleado para evolucionar y avanzar en una organización, capitalizando las oportunidades que esto proporciona para aplicar sus competencias, adquirir nuevas competencias y avanzar en su trayectoria profesional. Se trata de un proceso que involucra tanto al empleado como a la organización, sustentado en la premisa de que las organizaciones deben asignar recursos al desarrollo de sus empleados para que estos puedan contribuir al éxito empresarial a largo plazo.

B. Empleabilidad externa

Denota la habilidad de un individuo para adaptarse a las demandas del mercado laboral global, las cuales comprenden la información de nuevas oportunidades, la actualización de sus habilidades y la construcción de una red de contactos que facilita el acceso a una variedad de alternativas. Se trata de un concepto que enfatiza la responsabilidad individual de prepararse para un ambiente laboral dinámico y competitivo.

2.2.2.2. La Empleabilidad y Subvariable

a. Competencias Personales

Ñunez (2022), define las habilidades, actitudes y conocimientos que capacitan a un individuo para desempeñar de manera eficiente en diversas situaciones, especialmente en el contexto laboral.

- **Competencias Técnicas**

De acuerdo con Berrocal & García, Vielma (2021), las competencias técnicas se definen como las descripciones de lo que los individuos deben conocer (conocimientos) y realizar (habilidades) para cumplir eficazmente con sus responsabilidades, conforme a los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización. Simultáneamente, las competencias técnicas pueden clasificarse en:

- a) Específicas: se refieren a funciones laborales, tareas o roles específicos.
- b) Transversales: se refieren a aquellas funciones laborales pertinentes a diversas funciones dentro de un área funcional, e incluso a la organización en su conjunto.

- **Competencias Blandas**

Según Fischman (2022), las habilidades blandas, también conocidas como competencias blandas, están asociadas con la modalidad de ejecución de las tareas. Estos comprenden habilidades interpersonales, de comunicación, escucha activa, gestión del tiempo y empatía, entre otras.

Habitualmente, los administradores laborales buscan candidatos con habilidades blandas para un puesto laboral, dado que estos últimos ejercen sus funciones con éxito.

En síntesis, las competencias interpersonales constituyen la clave del éxito, no solo en el contexto laboral, sino también en el desarrollo personal y la interacción con los demás. Estas habilidades habilitan a los individuos para destacar en sus interacciones, dirigir con objetividad y contribuir de manera positiva a su entorno.

- **Competencias Digitales**

En segundo lugar, 2023 indica que las competencias digitales se distinguen por la aplicación crítica y segura de las tecnologías de la sociedad de la información en contextos laborales, recreativos y comunicativos.

Se refiere a un conjunto de conocimientos, habilidades, posturas y estrategias requeridas para la utilización de los medios digitales y las tecnologías de información y comunicación, incluyendo las tecnologías de información y comunicación.

b. Adaptabilidad

Mckeown (2018), alude a la capacidad de individuos, equipos y organizaciones para adaptarse de manera eficiente a las fluctuaciones y desafíos imprevistos que pueden surgir en su entorno. La adaptabilidad no se limita a ser una habilidad pasiva para reaccionar ante situaciones, sino que es una capacidad estratégica y proactiva que exige una

mentalidad receptiva y adaptable para modificar creencias, perspectivas y comportamientos en respuesta a las variaciones en las circunstancias.

- **Flexibilidad**

Según Institute (2017), se refiere a la capacidad de adaptación de un individuo, colectivo u organización a las fluctuaciones en las circunstancias, situaciones o contextos. Además, se trata de una competencia esencial en el contexto contemporáneo, en el que las metamorfosis son incesantes y la capacidad para adaptarse adecuadamente puede establecer la diferenciación entre el triunfo y el estancamiento. Esta característica resulta indispensable para el progreso personal y profesional, así como para la operatividad de organizaciones en entornos complejos y variables.

- **Aprendizaje Continuo**

De acuerdo con Seely (2020), se refiere al proceso mediante el cual los individuos se comprometen a adquirir de manera continua habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de su existencia. Este principio se fundamenta en la premisa de que el proceso de aprendizaje trasciende la educación formal, extendiéndose a lo largo de toda la vida, tanto en contextos laborales como en contextos personales.

- **Resiliencia**

De acuerdo con Significados (2024), determinados individuos adoptan un enfoque de resiliencia para superar las adversidades y el estrés, con el objetivo de proyectarse hacia un futuro más promisorio. No

obstante, esta característica no es inherente a todos los individuos, aunque no está asociada con la genética. En determinadas circunstancias, los individuos desconocen la existencia de esta competencia. Cuando se encuentran en una circunstancia adversa, la identifican y logran superarla gracias a su tenacidad en la lucha y perseverancia para continuar avanzando.

c. Capacitación continua

Sfard (2020), sugiere que la formación continua no solo debe ser interpretada como un proceso de adquisición de conocimientos, sino también como un proceso de comunicación constante. Sfard argumenta que el aprendizaje y la evolución profesional en la era digital están intrínsecamente vinculados con las interacciones y el intercambio de ideas en contextos digitales.

- **Liderazgo**

De acuerdo con Sinek (2020), el liderazgo se conceptualiza como la habilidad para ejercer influencia, motivación y dirección sobre otros individuos o colectivos con el objetivo de fomentar una colaboración conjunta en la consecución de un objetivo colectivo. Además, postula que los líderes inspiradores son aquellos que transmiten una perspectiva precisa y pertinente, lo cual promueve la cohesión y contribuye al éxito colectivo. Esta perspectiva adquiere una importancia particular en un entorno global donde la motivación intrínseca es esencial para la dedicación laboral.

- **Buena gestión del tiempo**

Tracy (2020), alude a la habilidad para estructurar y supervisar la utilización de las horas diarias para tareas específicas, con el objetivo de optimizar la eficiencia y la productividad. Estas prácticas fomentan la productividad y facilitan la consecución eficiente de objetivos personales y laborales.

- **Relaciones sociales**

Según Brooks (2020), alude a las interacciones y vínculos que se establecen entre individuos, colectivos y comunidades. Estas interacciones desempeñan un papel crucial en el equilibrio emocional, el avance social y la consolidación de la comunidad.

2.3. Marco conceptual

- **Autoconciencia:** De acuerdo con Godina (2024), se refiere a la capacidad de reconocer y comprender los propios pensamientos, emociones y comportamientos, así como su influencia en el entorno y las relaciones interpersonales. Se trata de un procedimiento crucial para el desarrollo personal y emocional, dado que facilita el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, valores y motivaciones individuales. Este reconocimiento propicia la modificación de comportamientos para alcanzar metas y fortalecer las relaciones interpersonales.
- **Autoconocimiento:** En su obra "Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno", Minsberg y Morales (2018) presentan un progreso fundamental para comprender nuestro "universo interno". El autoconocimiento facilita la vivencia de una

vida más genuina, la eliminación de los patrones instintivos y la responsabilidad por nuestras acciones, con el objetivo de llevar una vida más equilibrada y satisfactoria.

- **Autoevaluación:** De acuerdo con Pérez & Gardey (2021), una autoevaluación se define como una valoración que un individuo realiza de sí mismo o de sus dificultades. Por otro lado, el valor de algo se determina, se identifica o se presenta.
- **Autorregulación:** Para Pérez & Gardey (2021), se refiere tanto al resultado como al acto de autorregulación. Además, se refiere a la competencia para manejar y administrar de manera consciente y eficiente las emociones, pensamientos y comportamientos propios. Este constituye un componente fundamental de la inteligencia emocional, permitiendo que los individuos respondan adecuadamente a diversas situaciones, resistiendo impulsos y optando por tomar decisiones más ponderadas en lugar de decisiones impulsivas.
- **CV:** Según Biglino (2022), se conceptualiza como un instrumento para el marketing estratégico de uno mismo. El propósito no se limita a la exhibición de experiencia profesional, sino a persuadir al empleador de que el candidato es el candidato idóneo para el cargo. La personalización, la claridad y la habilidad para exhibir logros significativos, en consonancia con las exigencias del mercado laboral contemporáneo, son elementos fundamentales.
- **Crecimiento personal:** Según Cuddy (2016), el crecimiento personal evidencia que la proyección de nosotros mismos y del

mundo está intrínsecamente vinculada al crecimiento personal. De igual manera, el crecimiento personal se caracteriza por ser un proceso continuo de aprendizaje para estar presente, confiar en nuestras habilidades y acoger nuestro auténtico yo, incluso en los momentos más desafiantes

- **Educación:** Según Raffino (2021), se trata de un proceso complejo que se inicia en el hogar y se extiende a través de las diversas etapas de la vida académica o educativa del individuo, desde el nivel preescolar hasta la universidad. Sin embargo, la educación no se limita al conocimiento fragmentado y estructurado de las ciencias y saberes, sino que también engloba las tradiciones locales, creencias familiares y los patrones de comportamiento heredados.
- **Estudiante:** De acuerdo con Pérez & Gardey (2021), alude a un sujeto que se encuentra inscrito en una institución educativa y se concentra en el aprendizaje y adquisición de conocimientos en un campo específico, ya sea en el ámbito escolar, universitario o de formación técnica. El alumno necesita adoptar una posición de aprendizaje continuo, en la que la curiosidad, la indagación y el fortalecimiento de competencias son elementos esenciales. Los estudiantes no solo asimilan conocimientos, sino que también participan activamente en el proceso educativo, examinando, implementando y adquiriendo competencias para su vida personal y laboral.

- **Formación:** De acuerdo con Pérez y Gardey (2021), el concepto de capacitación se vincula frecuentemente con la formación, particularmente en el ámbito profesional. En consecuencia, la educación de un individuo se vincula con los estudios que ensamblaron, el título adquirido y el aprendizaje que adquirió ya sea a nivel formal o informal, ya sea a nivel formal o informal.
- **Marca Personal:** En su obra "Encuentra Tú Porque", Sink y Mead (2018), proporciona una noción de que la marca personal está intrínsecamente vinculada con el propósito. El entendimiento y elucidación de las motivaciones subyacentes a la marca personal facilitan la creación de una marca personal auténtica, coherente y capaz de establecer vínculos significativos en el ámbito profesional.
- **Networking:** En su obra "Nunca Comas Solo" Ferrazzi y Raz, (2020), los autores enfatizan la relevancia del networking como una competencia indispensable para el éxito profesional y personal. Argumentan que el networking trasciende la mera transmisión de contactos o favores, convirtiéndose en un método para forjar relaciones auténticas y perdurables que resultan en beneficios mutuos.
- **Profesional:** Según Raffino (2021), se alude a un individuo que ha adquirido conocimientos especializados y habilidades específicas en un campo de estudio o laboral, y que aplica estos conocimientos de manera eficiente y ética en su trabajo. Un profesional no se caracteriza únicamente por su competencia técnica, sino también

por su compromiso con los principios éticos y los estándares de calidad en la ejecución de su trabajo

- **Proactividad:** De acuerdo con Cohen (2024), la proactividad implica adoptar una postura y un enfoque vital que conlleva la toma de la iniciativa, la anticipación de problemas o necesidades y la intervención para moldear los resultados, en lugar de limitarse a reaccionar a los eventos a medida que se desarrolla. Los individuos proactivos asumen la responsabilidad de sus y comportamientos en lugar de guardar que los demás o las circunstancias externas dictaminen sus acciones y comportamientos. Activamente buscan oportunidades para optimizar y superar cualquier impedimento o contratiempo.
- **Propuesta de valor Personal:** (Aster, 2024), la presentación clara y persuasiva de una propuesta de valor personal resulta esencial en un mercado sobresaturado de profesionales y emprendedores. Además, constituye un instrumento robusto que facilita la transmisión de la identidad personal, las competencias y la manera en que se puede aportar valor a un entorno específico.
- **Redes sociales:** En la obra *Análisis de marketing: como definir y medir una estrategia online y redes sociales* (Vera, Figueroa, & Vera, 2015), los autores buscan evidenciar que estas plataformas digitales facilitan a los usuarios la creación de perfiles, la difusión de contenidos y la interacción con otros individuos o colectivos. Estos instrumentos han transformado radicalmente la forma en que los individuos interactúan, comparten información y establecen

relaciones, tanto en el contexto personal como laboral. La implementación de las redes sociales en el ámbito del marketing conlleva la medición, el análisis y la intervención estratégica sobre los datos recolectados, además de potenciar la presencia y la visibilidad.

- **Trabajo en Equipo:** Según Pursell (2023), el trabajo colaborativo en una organización se define como la interacción y la unidad entre individuos que colaboran para alcanzar metas compartidas que resultarían desafiantes de alcanzar de manera individual.

2.4. Variable de estudio

2.4.1. Identificación de las variables

La presente investigación aborda las variables:

Variable: Perfil profesional

Variable: Empleabilidad

2.4.2. Conceptualización de la variable

Perfil profesional: Llanos (2008), postuló que el perfil profesional se define como la caracterización de las cualidades de formación general y profesional polivalente que dotan al profesional de la habilidad para reflexionar, generar, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional, desde la perspectiva de los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y valores científicos como la búsqueda de trascendencia humana, desarrollo sostenible y justicia social.

Empleabilidad: Para Michavila Pitarch, Martínez, & Martín González, (2017), se refiere a la habilidad de adaptarse de manera autónoma al mercado laboral para desarrollar el potencial en un trabajo sostenible. Para la persona, la posibilidad de ser empleada se basa en su conocimiento, destrezas y actitudes, la manera en que gestiona esos activos y los presenta ante los intercambios, y el entorno.

2.4.3. Operacionalización de variable.

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8° SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1 PERFIL PROFESIONAL	Llanos (2008), postuló que el perfil profesional se define como la caracterización de las cualidades de formación general y profesional polivalente que dotan al profesional de la habilidad para reflexionar, generar, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional, desde la perspectiva de los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y valores científicos como la búsqueda de trascendencia humana, desarrollo sostenible y justicia social.	La definición operacional de la variable perfil profesional estará desarrollada por las dimensiones perfil profesional de Competencias cognoscitivas y el perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas.	Perfil profesional de Competencias cognoscitivas	Creación de empresas del Sector Turismo. Criterios enfocados en los mercados laborales. Formular y dirigir proyectos (Ítems de 1-9)	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Neutral o ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
V2 EMPLEABILIDAD	La empleabilidad hace referencia a la capacidad de un colaborador para ingresar al mercado laboral, planificar su trayectoria laboral y gestionar su crecimiento profesional. Es una habilidad personal que abarca elementos cognitivos, conativos y de actitud. (Álvarez y Martínez Barroso,2019)	Se entenderá por la capacidad de acceder y mantener un empleo satisfactorio, por los estudiantes del 8° semestre de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu Cusco, que la empleabilidad se medirá a través de cuestionarios que miden las dimensiones de competencias personales, adaptabilidad y capacitación continua.	Perfil profesional de Competencias de habilidades y destrezas	Desempeñar funciones de gerencia Capacidad para identificar los recursos turísticos. Administrar personal y recursos logísticos. (Ítems 10-18)	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Neutral o ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Competencias Personales	Competencias Técnicas Competencias Blandas Competencias Digitales	
			Adaptabilidad	Flexibilidad Aprendizaje Continuo Resiliencia	
			Capacitación Continua	Liderazgo Buena Gestión del Tiempo Relaciones Sociales	

2.4.4. Información de los alumnos

Los alumnos del octavo semestre de la disciplina de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, ubicada en Cusco, se encuentran en una fase crítica de su formación académica. Además, han llevado a cabo prácticas profesionales en una variedad de establecimientos hoteleros y empresas turísticas de la región, lo que les ha facilitado la adquisición de experiencia práctica y el fortalecimiento de sus competencias. Han cultivado una vasta comprensión de la administración empresarial aplicada al sector turístico y hotelero, a dominios como el marketing, las finanzas, las operaciones, los recursos humanos y la sostenibilidad. El 80% de los estudiantes ha manifestado su inclinación hacia la laboralización en entidades pertenecientes al sector turístico y hotelero, con un énfasis particular en el turismo de aventura y el ecoturismo. La Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu dispone de un programa de colaboración empresarial que promueve la identificación de oportunidades laborales para los alumnos, además de una red de contactos profesionales que facilitan el acceso a información y respaldo en su desarrollo profesional.

La población de estudio de este estudio comprendió 71 estudiantes pertenecientes al octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, ubicada en Cusco.

Malla Curricular de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu.

Primer Semestre

Organización y Operaciones en House Keeping.

Fundamentos de la Hotelería.

Fundamentos de la Administración.

Matemática Básica.

Etiqueta y protocolo.

Comunicación inicial en inglés.

Competencias digitales.

Análisis y razonamiento crítico.

Segundo Semestre

Decoración de interiores y exteriores para la hotelería.

Logística hotelera.

Operaciones en áreas públicas, lavandería y ropería

Marketing personal.

Responsabilidad social y desarrollo sostenible (TC).

Comunicación básica en Inglés.

Ética y propiedad intelectual.

Métodos estadísticos para la investigación en turismo.

Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

Tercer Semestre

Gestión de reservas y recepción.

Herramientas Informáticas para la hotelería.

Gestión de eventos y congresos.

Seguridad y mantenimiento en hoteles.

Servicio de atención al cliente.

Comunicación elemental en Inglés.

Introducción a la investigación.

Cuarto Semestre

Auditoría hotelera.

Diseño y equipamiento de hoteles.

Contabilidad de empresas turísticas y hoteleras.

Gerencia hotelera.

Comunicación intermedia en Inglés.

Investigación y análisis de mercados turísticos.

Enfoques de la Investigación.

Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

Quinto Semestre

Destinos turísticos nacionales y regionales.

Organización y operaciones en agencias de viajes.

Psicología aplicada al turismo.

Información turística y ventas.

Comunicación inicial en Francés.

Metodología de la Investigación aplicada.

Sexto Semestre

Desarrollo de productos turísticos.

Gestión de empresas de transporte turístico.

Marketing turístico.

Legislación turística y de patrimonio.

Primeros auxilios.

Comunicación básica en Francés.

Proyectos de innovación y emprendimiento.

Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

Séptimo Semestre

Gestión de recursos humanos.

Gestión de sistemas globalizados de distribución – GDS.

Administración financiera.

Comercio electrónico.

Comunicación elemental en Francés.

Deontología profesional.

Taller de proyecto de investigación.

Octavo Semestre

Gestión de calidad en los servicios turísticos.

Gerencia de empresas turísticas.

Análisis de estados financieros.

Formulación de proyectos turísticos.

Gestión pública en turismo.

Comunicación intermedia en Francés.

Taller de proyecto Integrador de investigación.

Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

Certificaciones Modulares de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu.

1° Módulo

Control de operaciones del área de housekeeping y lavandería.

2° Módulo

Supervisión de actividades de recepción y control de comercialización.

3° Módulo

Gestión de comercialización y control de productos y operaciones turísticas.

4° Módulo

Gestión del establecimiento y adquisición de recursos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación denominada "Perfil profesional y Empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada KHIPU, CUSCO – 2025", se clasifica como básica o pura, debido a su enfoque en profundizar el entendimiento del perfil profesional y la empleabilidad en un contexto específico, recurriendo tanto a fuentes primarias como secundarias, como entrevistas, cuestionarios, libros, artículos científicos y páginas web. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), la investigación se categoriza como básica, dado que "constituye el fundamento para la investigación aplicada o tecnológica".

3.2. Alcance o Nivel de Investigación

El nivel de investigación adoptado es correlacional, según Hernández et al. (2018), la investigación correlacional se define como un tipo de investigación que busca establecer relaciones entre las variables objeto de estudio. Este enfoque facilitará proporcionar una perspectiva exhaustiva sobre los elementos y atributos que determinan el perfil profesional y la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre, aportando datos valiosos que podrían ser útiles para investigaciones subsiguientes o la puesta en práctica de estrategias para potenciar dicha empleabilidad.

3.3. Diseño de la Investigación

La metodología de investigación adoptada no es experimental y de naturaleza transversal.

De acuerdo con Hernández et al. (2018), en un diseño no experimental, el investigador no modifica intencionalmente las variables bajo estudio, sino que simplemente observa y examina los fenómenos en su contexto natural. No se producen condiciones artificiales ni se regulan las variables, sino que se recolectan datos directamente de la realidad.

Además, debido a su carácter transversal, la investigación recopila los datos en un único instante temporal, permitiendo así examinar las características de la empleabilidad de los estudiantes del octavo semestre en un instante específico del año 2025. Este diseño resulta práctico para dilucidar el estado actual de la variable y obtener una perspectiva inmediata del fenómeno bajo estudio.

3.3. Alcance de la Investigación

Este estudio tuvo un alcance correlacional. De acuerdo con Hernández et al. (2018), el enfoque cuantitativo facilita la validación de teorías y la obtención de conclusiones respaldadas por evidencias empíricas. En esta circunstancia, se recolectarán datos mediante instrumentos de medición diseñados específicamente para evaluar la aptitud laboral de los estudiantes. Los resultados alcanzados proporcionarán datos objetivos y precisos para comprender las especificidades de la empleabilidad en este conjunto estudiantil.

3.5. Población

La población de esta investigación está conformada por los estudiantes del 8º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu.

3.6. Población y Muestra

Para la muestra de investigación se tomará en cuenta la cantidad de 85 alumnos de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, según el tipo de muestra aleatoria.

Cálculo de tamaño de muestra

Con N:85, aplicamos la fórmula para hallar el tamaño de muestra.

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 85 * (0.5)(0.5)}{(1.96)^2 * (0.5)(0.5) + (0.05)^2 * (85 - 1)}$$

$$n = 71$$

3.7. Técnicas y Recolección de la información

3.7.1. La técnica

La metodología de investigación será la encuesta, según Ñaupas et al. (2018), constituyendo un conjunto de directrices y procedimientos destinados a regular un proceso específico y lograr un objetivo específico.

3.7.2. Instrumento

Según Ñaupas et al. (2018), el instrumento utilizado para la recolección de datos será el cuestionario. Estos instrumentos conceptuales o materiales facilitan la recolección de datos e información a través de preguntas e ítems que demandan respuestas por parte del investigado.

3.8. Técnica de procesamiento de datos

Se utilizará el Excel y SPSS que son herramientas de software que se usan para analizar datos estadísticos.

3.9. Hipótesis

3.9.1. Hipótesis general

El perfil profesional está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

3.9.2. Hipótesis específicas

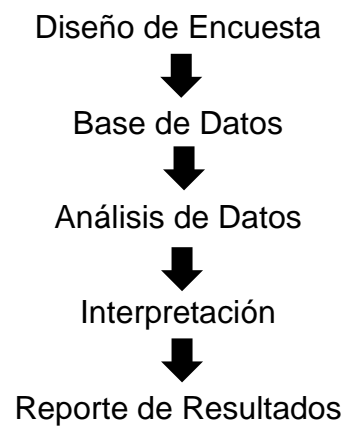
El perfil profesional de competencias cognoscitivas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

El perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8°

semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

3.10. Plan de análisis de datos

Los resultados obtenidos a través de la encuesta serán analizados.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Confiabilidad de instrumento

Tabla 1
Confiabilidad de instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VperfiPro	165,17	427,114	,908	,912
DPerfiPro	181,65	530,289	,707	,909
Perfilpro	198,35	610,260	,285	,916
Critmer	198,46	612,795	,198	,916
Fordiri	198,68	592,222	,654	,913
Anareso	198,62	606,010	,372	,915
Domitec	198,76	601,070	,459	,914
Disesos	198,42	599,962	,548	,914
DPerfiHa	185,45	508,737	,853	,905
Desger	198,68	600,565	,502	,914
Caparecur	198,62	594,325	,631	,913
Admilog	198,66	594,313	,695	,913
Gescal	198,61	594,357	,627	,913
Adapmul	198,61	597,242	,565	,914
VEmp	171,38	437,782	,900	,910
DComPer	192,03	549,685	,826	,907
Comptec	198,59	597,731	,634	,913
Compbla	198,62	599,068	,532	,914
Compdig	198,68	589,908	,670	,912
DAdap	191,41	567,302	,679	,910
Flex	198,51	602,311	,429	,915
Apcont	198,32	596,365	,609	,913
Resil	198,44	606,049	,393	,915
DCapCon	191,80	549,218	,745	,908
Lid	198,55	589,994	,567	,913
Gestiem	198,58	598,562	,648	,914
Relaso	198,54	597,309	,553	,914

Interpretación

La tabla 1 muestra estadísticas clave para evaluar la consistencia interna de una escala mediante el Alfa de Cronbach. La "Media de escala si el elemento se ha suprimido" y la "Varianza de escala si el elemento se ha suprimido" indican cómo cambiarían la media y la varianza de la escala al eliminar un elemento específico. La "Correlación total de elementos corregida" mide la alineación de cada elemento con el total de la escala, con valores más altos indicando mejor

alineación. Finalmente, el "Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido" muestra la fiabilidad de la escala sin el elemento; un aumento en este valor al eliminar un elemento sugiere que dicho elemento no es consistente con el resto de la escala. Por ejemplo, "VperfiPro" tiene una alta correlación (,908) y su eliminación no afecta significativamente el Alfa de Cronbach (,912), indicando que es un elemento fuerte. En contraste, "Perfilpro" tiene una baja correlación (,285) y su eliminación aumenta el Alfa de Cronbach (,916), sugiriendo que no está bien alineado con la escala.

Tabla 2
Confiabilidad de instrumento general

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	27

Interpretación

La tabla 2 de estadísticas de fiabilidad muestra que el Alfa de Cronbach para la escala es 0.916 con 27 elementos. Este valor indica una alta consistencia interna de la escala, sugiriendo que los elementos están bien alineados y miden de manera coherente el constructo que se pretende evaluar. Un Alfa de Cronbach superior a 0.9 generalmente se considera excelente en términos de fiabilidad.

4.2. Resultados de acuerdo con sus objetivos

Hipótesis nula (H₀)

Los datos presentan una distribución normal por tanto son datos paramétricos.

Hipótesis alterna (H₁)

Los datos no presentan una distribución normal por tanto son datos no paramétricos.

Criterios de decisión

- Se acepta la hipótesis nula si el valor de significancia es mayor a 0.05
- Se acepta la hipótesis alterna si el valor de significancia es menor a 0.05

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Perfilpro	,310	71	,000	,735	71	,000
Critmer	,342	71	,000	,752	71	,000
Fordiri	,269	71	,000	,861	71	,000
Anareso	,265	71	,000	,813	71	,000
Domitec	,277	71	,000	,846	71	,000
Disesos	,289	71	,000	,820	71	,000
Desger	,241	71	,000	,826	71	,000
Caparecur	,245	71	,000	,861	71	,000
Admilog	,308	71	,000	,829	71	,000
Gescal	,251	71	,000	,859	71	,000
Adapmul	,269	71	,000	,853	71	,000
Comptec	,269	71	,000	,807	71	,000
Compbla	,323	71	,000	,825	71	,000
Compdig	,226	71	,000	,877	71	,000
Flex	,281	71	,000	,836	71	,000
Apcont	,256	71	,000	,841	71	,000
Resil	,282	71	,000	,803	71	,000
Lid	,200	71	,000	,895	71	,000
Gestiem	,302	71	,000	,790	71	,000
Relaso	,242	71	,000	,857	71	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

La tabla 3 de pruebas de normalidad muestra los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para varios elementos. Según los criterios de decisión, se acepta la hipótesis nula si el valor de significancia es mayor a 0.05 y se acepta la hipótesis alterna si el valor de significancia es menor a 0.05. En este caso, todos los valores de significancia (Sig.) son 0.000 para ambos tests, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para todos los elementos. Esto sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

4.3. Análisis de correlaciones

Con respecto al objetivo general:

Tabla 4
Correlación general

Correlaciones				
			VperfiPro	VEmp
		Coeficiente de correlación	1,000	,738**
	VperfiPro	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,738**	1,000
	VEmp	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Interpretación

La Tabla 4 muestra la correlación general entre las variables VperfiPro y VEmp utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación entre VperfiPro y VEmp es 0.738, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa al nivel 0.01 (bilateral). Esto sugiere que a medida que aumenta VperfiPro, también tiende a aumentar VEmp. Los valores de

significancia (Sig.) son 0.000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Con respecto al objetivo específico 1

Tabla 5
Correlación específica 1

Correlaciones				
			DPerfipro	VEmp
		Coeficiente de correlación	1,000	,521**
	DPerfipro	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,521**	1,000
	VEmp	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

La Tabla 5 muestra la correlación específica entre la dimensión y la segunda variable utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación es 0.521, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa al nivel 0.01 (bilateral). Esto sugiere que a medida que aumenta la dimensión perfil profesional de competencias cognitivas, también tiende a aumentar la variable empleabilidad. Los valores de significancia (Sig.) son 0.000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Con respecto al objetivo específico 2

Tabla 6
Correlación específica 2

Correlaciones				
			DPerfiHa	VEmp
		Coeficiente de correlación	1,000	,753**
	DPerfiHa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,753**	1,000
	VEmp	Sig. (bilateral)	,000	.

N 71 71

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

La Tabla 6 muestra la correlación específica entre la dimensión perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas con la variable Empleabilidad utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación 0.753, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa al nivel 0.01 (bilateral). Esto sugiere que a medida que aumenta dimensión perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas, también tiende a aumentar la variable Empleabilidad. Los valores de significancia (Sig.) son 0.000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

4.4. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis nula (H_0)

El perfil profesional no está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Hipótesis alterna (H_1)

El perfil profesional está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Criterios de decisión

- Se acepta la hipótesis nula si el valor de significancia es mayor a 0.05.
- Se acepta la hipótesis alterna si el valor de significancia es menor a 0.05.

Tabla 7
Prueba de hipótesis general

Estadísticos de prueba ^a	
	VEmp - VperfiPro
Z	-7,167 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos positivos.	

Interpretación

Según los resultados de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon presentados en la Tabla 7, el valor de significancia asintótica (bilateral) obtenido es 0.000, el cual es menor a 0.05. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre el perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025. El estadístico Z obtenido fue de -7.167, lo que refuerza la evidencia de esta relación significativa.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0)

El perfil profesional de competencias cognoscitivas no está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la

carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Hipótesis alterna (H₁)

El perfil profesional de competencias cognoscitivas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Criterios de decisión

- Se acepta la hipótesis nula si el valor de significancia es mayor a 0.05.
- Se acepta la hipótesis alterna si el valor de significancia es menor a 0.05.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H₀)

El perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas no está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Hipótesis alterna (H₁)

El perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.

Criterios de decisión

- Se acepta la hipótesis nula si el valor de significancia es mayor a 0.05.
- Se acepta la hipótesis alterna si el valor de significancia es menor a 0.05.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específicas

Estadísticos de prueba^a		
	VEmp - DPerfiPro	VEmp - DperfiHa
Z	-7,280 ^b	-7,336 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación

Según los resultados de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon presentados en la Tabla 8, los valores de significancia asintótica (bilateral) obtenidos para ambas hipótesis específicas son 0.000, los cuales son menores a 0.05. Esto nos lleva a rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis alternas en ambos casos. Por lo tanto, se concluye que tanto el perfil profesional de competencias cognoscitivas como el perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas están relacionados significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025. Los estadísticos Z obtenidos fueron -7.280 y -7.336, respectivamente, lo que refuerza la evidencia de estas relaciones significativas.

CAPÍTULO V

DISCUSION

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Los descubrimientos más significativos y pertinentes de la disertación señalan una evaluación significativa entre el perfil profesional y la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025. En la evaluación de correlaciones generales, se registró un coeficiente de compensación de Spearman de 0.738 entre el perfil profesional y la empleabilidad, lo que indica una compensación positiva robusta y significativa al nivel de 0.01. Este hallazgo sugiere que la mejora en el perfil profesional conlleva un incremento en la empleabilidad de los estudiantes.

En relación con los objetivos concretos, se consideran que el perfil profesional de habilidades cognitivas presenta una compensación positiva moderada con la empleabilidad, con un coeficiente de 0.521, un valor significativo al nivel de 0.01. Esto sugiere que el desarrollo de habilidades cognitivas se correlaciona con un incremento en la empleabilidad. Además, el perfil profesional de habilidades y destrezas evidenció una valoración positiva significativa con la empleabilidad, con un coeficiente de 0.753, también significativo al nivel 0.01, lo que sugiere que las habilidades y destrezas son fundamentales para optimizar la empleabilidad.

Las evaluaciones de hipótesis efectuadas a través de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon consolidan estos descubrimientos. La obtención de valores de significancia asintótica (bilateral) resultó en 0.000 en todas las

instancias, lo que condujo a descartar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis alternativas que señalan una relación significativa entre las variables examinadas.

5.2. Limitaciones del estudio

Las restricciones inherentes a la investigación comprenden el tamaño de la muestra, que puede no ser representativo; el contexto geográfico, restringido a una única institución en Cusco; el sesgo de autoselección de los participantes; la exactitud en la cuantificación de variables; la incidencia de factores externos no contemplados, tales como la situación económica y las políticas laborales; y la temporalidad de los datos, que pueden no reflejar cambios a través del tiempo. Estas restricciones deben considerarse al interpretar los hallazgos y diseñar futuras investigaciones.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente y los antecedentes

Con respecto a los antecedentes tanto internacionales como nacionales, los hallazgos de la investigación evidencian una correlación significativa entre el perfil profesional y la empleabilidad de los alumnos del octavo semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu. Análogamente a la investigación realizada por Hernaiz (2019), la cual determina que las competencias generales promueven la autopercepción de la empleabilidad y la adaptación sociocultural de los graduados españoles en Europa, el estudio subraya igualmente la relevancia de las competencias profesionales en el ámbito laboral. No obstante, aunque Hernaiz pone énfasis en la adaptabilidad sociocultural y las variables contextuales, el estudio pone un mayor énfasis en las competencias particulares como las habilidades y destrezas, evidenciando una clasificación positiva

robusta con la empleabilidad (coeficiente de 0.753). En contraste con la investigación de Ayre (2018), que también identificó una evaluación significativa entre las habilidades laborales y labilidad emplea en egresados de un centro técnico en Lima, su estudio subraya la relevancia de las competencias profesionales, aunque se enfoca más específicamente en las competencias cognitivas y de habilidades. En última instancia, con respecto al contexto local de Buitrón (2018), que detalla las oportunidades laborales para graduados en administración en Los Olivos, el estudio ofrece un análisis más cuantitativo y detallado de las competencias y su repercusión en la empleabilidad, empleando el coeficiente de evaluación de Spearman para evidenciar una evaluación significativa. En síntesis, la investigación complementa y consolida los descubrimientos de investigaciones anteriores, enfatizando la relevancia de un sólido perfil profesional para potenciar la empleabilidad de los estudiantes.

5.4. Implicancias del estudio

Las repercusiones del estudio son de considerable relevancia tanto para la entidad educativa como para los estudiantes y para el mercado de trabajo. Inicialmente, los hallazgos indican que la optimización del perfil profesional de los estudiantes, particularmente en lo que respeta a habilidades y destrezas, puede potenciar significativamente su empleabilidad. Esto sugiere que la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, debería concentrarse en el fortalecimiento de estas competencias en su plan de estudios con el objetivo de preparar de manera más efectiva a sus alumnos para el ámbito laboral.

Además, los descubrimientos subrayan la relevancia de las habilidades cognitivas, aunque en menor grado, lo que indica que un enfoque equilibrado en

el fomento de competencias técnicas y cognitivas es esencial. Para los alumnos, esto implica que deben enfocarse en el desarrollo tanto de sus competencias prácticas como de sus habilidades intelectuales con el objetivo de optimizar sus oportunidades laborales.

Desde la perspectiva del mercado laboral, estos hallazgos sugieren que los interlocutores pueden obtener ventajas al incorporar graduados con un perfil profesional sólidamente desarrollado, dado que estos trabajadores están mejor equipados para abordar los retos inherentes al ambiente laboral. En síntesis, el estudio enfatiza la imperatividad de una educación holística que amalgama competencias prácticas y cognitivas para potenciar la empleabilidad y cumplir con las exigencias del mercado laboral.

CONCLUSIONES

Primera

Se estableció la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025, el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.738 lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Segunda

Se determinó la relación del perfil profesional de competencias cognoscitivas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.521, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa al nivel 0.01 (bilateral). Esto sugiere que a medida que aumenta la dimensión perfil profesional de competencias cognitivas, también tiende a aumentar la variable empleabilidad. Los valores de significancia (Sig.) son 0.000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Tercero

Se determino la relación del perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025, el coeficiente de correlación 0.753, lo que indica una correlación positiva fuerte y significativa al nivel 0.01 (bilateral). Esto sugiere que a medida que aumenta dimensión perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas, también tiende a aumentar la variable Empleabilidad. Los valores de significancia (Sig.) son 0.000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación:

Como se ha evidenciado una valoración positiva significativa entre el perfil profesional general y la empleabilidad de los estudiantes, se sugiere potenciar el perfil profesional de los estudiantes. Este objetivo puede alcanzarse a través de la instalación de programas de mentoría en los que profesionales con experiencia orienten a los estudiantes en la configuración de sus perfiles. Además, resulta esencial examinar y actualizar el plan de estudios de la carrera para garantizar su alineación con las exigencias contemporáneas del mercado laboral, asegurando de este modo que los estudiantes adquieran las habilidades requeridas para ser competitivos.

Segunda recomendación:

Tomando en cuenta la promoción positiva moderada entre las habilidades cognitivas y la empleabilidad, se propone potenciar dichas habilidades mediante la formación continua y la participación en proyectos prácticos. Es esencial proporcionar talleres y cursos complementarios que potencien competencias tales como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Además, la integración de mayor número de proyectos prácticos y estudios de caso en el currículo facultará a los alumnos para aplicar sus conocimientos teóricos en contextos reales, optimizando de esta manera su preparación para el mercado laboral.

Tercera recomendación:

Como se evidencia una clasificación positiva significativa entre las competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad, se sugiere el desarrollo de dichas competencias a través de prácticas profesionales y talleres de habilidades blandas. La ampliación de las oportunidades para prácticas profesionales y pasantías en entidades pertenecientes al sector turístico y hotelero facilitará a los estudiantes la adquisición de experiencia práctica. Además, la implementación de talleres centrados en el fomento de habilidades interpersonales tales como la comunicación, la colaboración grupal y el liderazgo contribuirá de manera significativa a la mejora de la empleabilidad de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aster, G. (03 de 05 de 2024). Marketing de Pymes. Obtenido de Marketing de Pymes: <https://www.marketingdepymes.com/habilidades/marca-personal/como-definir-tu-propuesta-de-valor-personal/#:~:text=La%20propuesta%20de%20valor%20personal%20es%20el%20conjunto%20de%20habilidades,de%20lo%20que%20puedes%20ofrecer.>
- Ausubel, D. P. (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. Grune & Stratton.
- Álvarez Cuesta, H., Rodríguez Escanciano, S., & Martínez Barroso, M. R. (2019). *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid, España, Sepin-Servicio de Propiedad.
- Alamo Larrañaga, K. (2019). *Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2775>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press
- Berrocal, F. B., García, M. A., & Vielma, R. R. (2021). *La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas*.
- Biglino, R. (2022). *Las reglas del currículum vitae eficaz*. De Vecchi Ediciones.
- Bizneo HR. (2024). *Cuál es la diferencia entre habilidades y competencias*. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/diferencias-entre-competencias-capacidades-y-habilidades/>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
- Casafranca, W. D. (2016). *El Aprendizaje Continuo para Optimizar la Competitividad Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Carbajulca-Milla, M. (2023). *Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo*. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 10(1), 84-93.
<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023v10n1.008>

- Chacaltana, J. y Sulmont, D. (2003). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo.
- Cohen, A. (15 de Agosto de 2024). hubspot. Obtenido de hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/proactividad>
- Colocacion, A. d. (2024). <https://www.adecco.es/insights/formacion/que-es-la-empleabilidad-y-cuales-son-sus-factores>. Obtenido de <https://www.adecco.es/insights/formacion/que-es-la-empleabilidad-y-cuales-son-sus-factores>.
- Cuddy, A. (2016). El poder de la presencia: Autoestima, seguridad, poder personal: utiliza el lenguaje del cuerpo para afrontar las situaciones más difíciles (Crecimiento personal). 2 Edicion Un fenomeno Editorial Mundial Urano.
- Díaz, F. (2011). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. México, D.F.: Trillas
- Dubar, C. (1992). La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles. Armand Colin.
- Ferrazzi, K., & Raz, T. (2020). NUNCA COMAS SOLO: NETWORKING PARA OPTIMIZAR TUS RELACIONES PERSONALES. Barcelona: Profit Editorial.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Francisco Megías Lizancos, F. J. (15 de Marzo de 2018). Artículo especial - Competencia personal y social. Obtenido de Artículo especial - Competencia personal y social: <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2021/01/2018-Megias-Lizancos-F-Castro-Molina-FJ.-Competencia-personal-y-social.-Las-habilidades-sociales.pdf>
- Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Basic Books.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.
- Granados, M. A. (2013). El desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la UNMSM.

- G., M. Y. (2011). Transformaciones de las tendencias turísticas. Madris - avila: electrónico.
- Goleman, D. (2018). Inteligencia Emocional. Barcelona, España: Kairos.
- González, O. (16 de 07 de 2021). Appvizer. Obtenido de Appvizer: <https://www.appvizer.es/revista/contabilidad-finanzas/nota-de-gastos/gastos-profesionales#:~:text=Los%20gastos%20profesionales%20son%20aquellos,que%20el%20empresario%20debe%20reembolsar.>
- HR LATAM. (2021). Competencias: conocimientos, actitudes y habilidades. Recuperado de <https://hrlatam.com/blog/competencias-conocimientos-actitudes-y-habilidades/>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. Department for Education and Employment.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources
- Humberto Ñaupas Paitán, et.al. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, Hugo Eusebio Romero Delgado -- 5a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2018 p.562; 24 cm.
- Institute, F. f. (2017). De qué hablamos cuando hablamos de Empleabilidad .
- Lazo Tejada, B. G., & Moran Nina, L. V. (2018). Análisis de la empleabilidad para la propuesta de una bolsa de trabajo para la escuela profesional de administración de empresas de la ucsm. Arequipa.
- Llacsá, J. M. (2019). Repositorio UPN. Obtenido de Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23556/Jos%c3%a9%20Buitr%c3%b3n%20Llacsá.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Llanos, J. (2008). Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Martínez, F. M. (2017). La Empleabilidad de los Universitarios.

- Martínez, J. (21 de 09 de 2019). <https://neetwork.com/marketing-personal/>.
Obtenido de <https://neetwork.com/marketing-personal/>:
<https://neetwork.com/marketing-personal/>
- Minsberg, L. C., & Morales, E. R. (2018). Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno. Mexico.
- Morin, E. (1990). Introduction à la pensée complexe. ESF Éditeur.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0032720>
- Narvaez Riva, D.R. (2022). Repositorio UCV. Obtenido de Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80142/Narvaez_RDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pablo, E. d. (2024). <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>. Obtenido de <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>.
- Peru, U. T. (27 de marzo de 2023). UTP. Obtenido de UTP: <https://www.utp.edu.pe/blog/carreras-estudiantes/por-que-es-importante-el-marketing-personal>
- Postgrado, E. d., & Pablo, U. C. (2024). <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>. Obtenido de <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/que-son-habilidades-blandas/>.
- Puig, A. T. (2023). <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>. Obtenido de <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>.
- Publicado por Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 6 de agosto de 2021. Formación - Qué es, importancia, definición y concepto. Disponible en <https://definicion.de/formacion/>
- Publicado por Verónica Gudiña, el 23 de mayo de 2024. Autoconciencia - Qué es, importancia, características y ejemplos. Disponible en <https://definicion.de/autoconciencia/>
- Publicado por Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 25 de octubre de 2021. Autorregulación - Qué es, ejemplos, definición y concepto. Disponible en <https://definicion.de/autorregulacion/>
- Publicado por Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 6 de enero de 2021. Autoevaluación - Qué es, definición y concepto. Disponible en <https://definicion.de/autoevaluacion/>

- Raffino, Equipo editorial, Etecé (5 de agosto de 2021). Profesional. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 26 de septiembre de 2024 de <https://concepto.de/profesional/>.
Fuente: <https://concepto.de/profesional/#ixzz8nLP3iMmg>
- Reyes, K. M., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la Empleabilidad en el Mercado Laboral.
- Rios, A. L., & Alvarez, E. Q. (2019). Índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del tecnologico juliaca. Juliaca.
- Rivas García, R. M., Cardoso Espinosa, E. O., & Cortés Ruiz, J. A. (2022). Las Competencias Profesionales de los Egresados de la Licenciatura en Turismo. *Trayectorias Revista De Ciencias Sociales*, 24(54), 55–77. Recuperado a partir de <https://trayectorias.uanl.mx/index.php/revista/article/view/5>
- Roberto, H., & Christian, M. (2018). *Metodologia de la Investigacion: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Rodriguez, I. (2007). *estrategias y tecnicas de comunicacion*. Barcelona: UOC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=-6B6ZSWQ11YC&pg=PA178&dq=CONCEPTO+DE+PROMOCION&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwips6jM3pr9AhWeGLkGHRzhBoAQuwV6BAAgEEAc#v=onepage&q=CONCEPTO%20DE%20PROMOCION&f=false>
- Salazar, G. (1999). *Revista de Trabajo Social: México D. F.*
- Sanz de Acedo Lizarraga, M. L. (2012). *Competencias cognitivas en Educación Superior*. Narcea Ediciones.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Significados, E. (15 de Enero de 2024). Equipo de Enciclopedia Significados. Obtenido de Equipo de Enciclopedia Significados: <https://www.significados.com/resiliencia/>
- Sinek, S., & Mead, D. (2018). *Encuentra Tu Porque*. Empresa Activa.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper & Row.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias*. Ecoe Ediciones.

- Trujillo Cochachi, A. P. (2022). Repositorio UCV. Obtenido de Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114369/Trujillo_CAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Unibertsitatea, M. (2017). <https://www.mondragon.edu/es/web/biblioteka/que-son-las-competencias-digitales#:~:text=LA%20COMPETENCIA%20DIGITAL&text=Supone%20un%20conjunto%20de%20conocimientos,tecnolog%C3%ADas%20de%20informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n>. Obtenido de <https://www.mondragon.edu/es/web/biblioteka/que-son-las-competencias-digitales#:~:text=LA%20COMPETENCIA%20DIGITAL&text=Supone%20un%20conjunto%20de%20conocimientos,tecnolog%C3%ADas%20de%20informaci%C3%B3n%20y%20comunicaci%C3%B3n>.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vásquez, J. (2017). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información. *Universidad Y Sociedad*, 15(S2), 542–547.
- Vera, G. M., Figueroa, T. E., & Vera, M. M. (2015). *Analítica de marketing : cómo definir y medir una estrategia online Negocios sociales Redes sociales*. Anaya Multimedia.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Zavala, K. M. (2016). *Determinantes de la Empleabilidad en el Mercado Laboral*.

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8° SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>P.G. ¿Cuál es la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?</p> <p>P.E. ¿Cuál es la relación del perfil profesional de competencias cognoscitivas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación del perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de</p>	<p>O.G. Establecer la relación del perfil profesional y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.</p> <p>O.E. Determinar la relación del perfil profesional de competencias cognoscitivas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.</p> <p>Determinar la relación del perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas y la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior</p>	<p>H.G. El perfil profesional está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.</p> <p>H.E. El perfil profesional de competencias cognoscitivas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.</p> <p>El perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas está relacionado significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del 8° semestre de la carrera de Administración de empresas Turísticas y Hoteleras</p>	<p>V1 PERFIL PROFESIONAL</p>	<p>Perfil profesional de Competencias cognoscitivas</p> <p>Perfil profesional de Competencias de habilidades y destrezas</p>	<p>Creación de empresas del Sector Turismo. Criterios enfocados en los mercados laborales. Formular y dirigir proyectos Análisis y resolución de problemas en gestión turística Dominio de herramientas tecnológicas aplicadas al turismo Diseño de estrategias de sostenibilidad turística</p> <p>Desempeñar funciones de gerencia Capacidad para identificar los recursos turísticos. Administrar personal y recursos logísticos Gestión de la calidad en servicios turísticos Adaptación a entornos multiculturales y diversidad</p>	<p>Tipo Cuantitativa</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Método Hipotético deductivo</p>

Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025?	Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.	de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco – 2025.	V2 EMPLEABILIDAD	Competencias Personales Adaptabilidad Capacitación Continua	Competencias Técnicas Competencias Blandas Competencias Digitales Flexibilidad Aprendizaje Continuo Resiliencia Liderazgo Gestión del Tiempo Relaciones Sociales	
---	--	--	-----------------------------	--	--	--

b. Matriz de operacionalización

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8° SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1 PERFIL PROFESIONAL	Llanos (2008), postuló que el perfil profesional se define como la caracterización de las cualidades de formación general y profesional polivalente que dotan al profesional de la habilidad para reflexionar, generar, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional, desde la perspectiva de los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y valores científicos como la búsqueda de trascendencia humana, desarrollo sostenible y justicia social.	La definición operacional de la variable perfil profesional estará desarrollada por las dimensiones perfil profesional de Competencias cognoscitivas y el perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas.	Perfil profesional de Competencias cognoscitivas	Creación de empresas del Sector Turismo. Criterios enfocados en los mercados laborales. Formular y dirigir proyectos (Ítems de 1-9)	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Neutral o ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Perfil profesional de Competencias de habilidades y destrezas	Desempeñar funciones de gerencia Capacidad para identificar los recursos turísticos. Administrar personal y recursos logísticos. (Ítems 10-18)	
V2 EMPLEABILIDAD	La empleabilidad hace referencia a la capacidad de un colaborador para ingresar al mercado laboral, planificar su trayectoria laboral y gestionar su crecimiento profesional. Es una habilidad personal que abarca elementos cognitivos, conativos y de actitud. (Álvarez y Martínez Barroso,2019)	Se entenderá por la capacidad de acceder y mantener un empleo satisfactorio, por los estudiantes del 8° semestre de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu Cusco, que la empleabilidad se medirá a través de cuestionarios que miden las dimensiones de competencias personales, adaptabilidad y capacitación continua.	Competencias Personales	Competencias Técnicas Competencias Blandas Competencias Digitales	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= Neutral o ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			Adaptabilidad	Flexibilidad Aprendizaje Continuo Resiliencia	
			Capacitación Continua	Liderazgo Buena Gestión del Tiempo Relaciones Sociales	

c. Matriz de instrumento (validada por 1 experto)

II. Instrumento aplicado:

DESCRIPCIÓN
TÍTULO:
OBJETIVO:
FECHA:

INDICADORES
 1. Identificar los roles y funciones de los estudiantes del P.º SEMESTRE DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL P.º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHEISS - 2022

INDICADOR 1:
 1.1. Identificar los roles y funciones de los estudiantes del P.º SEMESTRE DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL P.º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHEISS - 2022

INDICADOR	ROLES
1.1.1	1
1.1.2	2
1.1.3	3
1.1.4	4
1.1.5	5
1.1.6	6

INDICADOR 2:
 2.1. Identificar los roles y funciones de los estudiantes del P.º SEMESTRE DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL P.º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHEISS - 2022

INDICADOR 3:
 3.1. Identificar los roles y funciones de los estudiantes del P.º SEMESTRE DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL P.º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHEISS - 2022

Item 1: Identificar y describir procesos
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para identificar y describir procesos del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 2: Analizar y sintetizar de problemas en problemas sencillos.
 ¿Cómo consideras que se encuentra en habilidad de analizar y sintetizar de problemas de gestión turística del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 3: Identificar y seleccionar tecnologías aplicadas al turismo.
 ¿Cómo consideras que se encuentra en habilidad de identificar y seleccionar tecnologías aplicadas al turismo del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 4: Identificar y seleccionar la sustentabilidad turística.
 ¿Cómo consideras que se encuentra en habilidad de identificar y seleccionar la sustentabilidad turística aplicada al turismo del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

DESCRIPCIÓN: PERFIL PROFESIONAL DE COMPETENCIAS DE ESTUDIANTES Y DOCENTES

Item 1: Mantener funciones de gestión
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para mantener funciones de gestión del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 2: Capacidad para identificar los recursos turísticos
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para identificar los recursos turísticos en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 3: Administrar personas y recursos turísticos
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para administrar personas y recursos turísticos en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 4: Gestionar la calidad en servicios turísticos
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para gestionar la calidad en servicios turísticos en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 5: Adaptarse a entornos multicultural y diversidad
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia para adaptarse a entornos multicultural y diversidad en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

DESCRIPCIÓN: COMPETENCIAS PERSONALES

Item 1: Competencia Social
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia social para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 2: Competencia Emocional
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia emocional para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 3: Competencia Activa
 ¿Cómo consideras que se encuentra en competencia activa para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

DESCRIPCIÓN: ADAPTABILIDAD

Item 1: Flexibilidad
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de flexibilidad (Cambiar, reemplazar, de reemplazar para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022)?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 2: Adaptación emocional
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de adaptación emocional (Cambiar, reemplazar, de reemplazar para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022)?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 3: Resiliencia
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de resiliencia (Cambiar, reemplazar, de reemplazar para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022)?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

DESCRIPCIÓN: CAPACIDAD PERSONAL

Item 1: Motivación
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de motivación para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 2: Gestión del tiempo
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de gestión del tiempo en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60

Item 3: Multitarea sencilla
 ¿Cómo consideras que se encuentra en capacidad de multitarea sencilla para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2022?

Calificación		Márgenes de escala (%)	
Muy Alta	<input type="radio"/>	90	100
Alta	<input type="radio"/>	80	90
Regular	<input type="radio"/>	70	80
Baja	<input type="radio"/>	60	70
Muy Baja	<input type="radio"/>	50	60



Perfil del Egresado

-  Conocimientos especializados en gestión hotelera, marketing turístico, planificación estratégica, finanzas y desarrollo de productos turísticos.
-  Pensamiento estratégico y capacidad de adaptarse al mercado.
-  Habilidades gerenciales en liderazgo, gestión de equipos y resolución de problemas.
-  Orientación al cliente y capacidad de superar expectativas.
-  Compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad social.
-  Gestión de la calidad en servicios turísticos y hoteleros.
-  Habilidades interculturales y adaptación a contextos multiculturales.
-  Pensamiento creativo e innovador para generar ideas y soluciones.

PERFIL DEL
EGRESADO

ÁMBITO
LABORAL

CAPACIDADES
DEL EGRESADO

MALLA
CURRICULAR



d. Instrumento aplicado

CUESTIONARIO PARA: “PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025”													
Fecha: ___/___/___													
INSTRUCCIONES													
<p>Esta encuesta se realiza para determinar la relación del PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO - 2025.</p> <p>Lea la pregunta detenidamente luego asigne una respuesta según su criterio de evaluación tomando la siguiente escala para cada respuesta:</p> <p style="text-align: center;">Escala de calificación para cada pregunta:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Calificación</th> <th style="text-align: center;">Puntaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Alto</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Alto</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Regular</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Bajo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table>		Calificación	Puntaje	Muy Alto	5	Alto	4	Regular	3	Bajo	2	Muy Bajo	1
Calificación	Puntaje												
Muy Alto	5												
Alto	4												
Regular	3												
Bajo	2												
Muy Bajo	1												
VARIABLE PERFIL PROFESIONAL													
DIMENSIÓN: PERFIL PROFESIONAL DE COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS													
<p>Ítem 1: Creación de empresas del Sector</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra la creación de empresas del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Calificación</th> <th style="text-align: left;">Marque con una “x”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Alto</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Alto</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Regular</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Bajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una “x”	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una “x”												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 2: Criterios enfocados en los mercados laborales.</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra formulado los criterios enfocados para desarrollarse en los mercados laborales para el sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Calificación</th> <th style="text-align: left;">Marque con una “x”</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Alto</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Alto</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Regular</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Bajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Muy Bajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una “x”	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una “x”												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												

<p>Ítem 3: Formular y dirigir proyectos.</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus conocimientos para formular y dirigir proyectos del sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una “x”</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 4: Análisis y resolución de problemas en gestión turística.</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus habilidades de análisis y resolución de problemas de gestión turística para el sector de hotelería y turismo en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una “x”</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 5: Dominio de herramientas tecnológicas aplicadas al turismo.</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus habilidades de dominio de herramientas tecnológicas aplicadas al turismo para desarrollarse en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una “x”</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 6: Diseño de estrategias de sostenibilidad turística.</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus habilidades de dominio de herramientas tecnológicas aplicadas al turismo para desarrollarse en la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una “x”</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										

DIMENSIÓN: PERFIL PROFESIONAL DE COMPETENCIAS DE HABILIDADES Y DESTREZAS													
<p>Ítem 1: Desempeñar funciones de gerencia</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias para desempeñar funciones de gerencia en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 2: Capacidad para identificar los recursos Turísticos</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias para identificar los recursos Turísticos en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 3: Administrar personal y recursos logísticos</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias para administrar personal y recursos logísticos en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 4: Gestión de la calidad en servicios turísticos</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias para la gestión de la calidad en servicios turísticos en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												

<p>Ítem 5: Adaptación a entornos multiculturales y diversidad</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias para la adaptación a entornos multiculturales y diversidad en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>VARIABLE EMPLEABILIDAD</p>											
<p>DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PERSONALES</p>											
<p>Ítem 1: Competencias Técnicas</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias técnicas para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 2: Competencias Blandas</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias blandas para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 3: Competencias digitales</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra sus competencias digitales para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										

DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD													
<p>Ítem 1: Flexibilidad</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de flexibilidad (Horarios, ambiente de trabajo) para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 2: Aprendizaje continuo</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de aprendizaje continuo (mejora continua) para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
<p>Ítem 3: Resiliencia</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de resiliencia (adaptarse frente a la adversidad) para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN CONTINUA													
<p>Ítem 1: Liderazgo</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de liderazgo para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Marque con una "x"</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Marque con una "x"	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Calificación	Marque con una "x"												
Muy Alto	<input type="radio"/>												
Alto	<input type="radio"/>												
Regular	<input type="radio"/>												
Bajo	<input type="radio"/>												
Muy Bajo	<input type="radio"/>												

<p>Ítem 2: Gestión del tiempo</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de gestión del tiempo en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="914 255 1082 327">Muy Alto</td> <td data-bbox="1082 255 1358 327"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 327 1082 398">Alto</td> <td data-bbox="1082 327 1358 398"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 398 1082 470">Regular</td> <td data-bbox="1082 398 1358 470"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 470 1082 542">Bajo</td> <td data-bbox="1082 470 1358 542"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 542 1082 613">Muy Bajo</td> <td data-bbox="1082 542 1358 613"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										
<p>Ítem 3: Relaciones sociales</p> <p>¿Cómo considera que se encuentra su capacidad de relaciones sociales para laborar en empresas del sector de hotelería y turismo de la ciudad del Cusco 2025?</p>	<p>Calificación Marque con una "x"</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="914 696 1082 768">Muy Alto</td> <td data-bbox="1082 696 1358 768"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 768 1082 840">Alto</td> <td data-bbox="1082 768 1358 840"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 840 1082 911">Regular</td> <td data-bbox="1082 840 1358 911"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 911 1082 983">Bajo</td> <td data-bbox="1082 911 1358 983"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 983 1082 1055">Muy Bajo</td> <td data-bbox="1082 983 1358 1055"><input type="radio"/></td> </tr> </table>	Muy Alto	<input type="radio"/>	Alto	<input type="radio"/>	Regular	<input type="radio"/>	Bajo	<input type="radio"/>	Muy Bajo	<input type="radio"/>
Muy Alto	<input type="radio"/>										
Alto	<input type="radio"/>										
Regular	<input type="radio"/>										
Bajo	<input type="radio"/>										
Muy Bajo	<input type="radio"/>										

e. Declaración jurada de autenticidad

Yo, Flor Azucena Surco Quispe egresada de la Escuela Profesional de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu, identificado (a) con DNI: N° 74123511, con la tesis titulada: **PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 8º SEMESTRE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU, CUSCO – 2025.**

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.
5. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores, autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación

propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu y la SUNEDU.

Cusco, 05 de marzo del 2025.

Flor Azucena Surco Quispe

DNI: 74123511

f. Panel fotográfico

Sin título1 [L:\conjunto\datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VperfiPro	Númérico	8	0	VperfiPro	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	DPerfiPro	Númérico	8	0	DPerfiPro	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	PerfiPro	Númérico	8	0	PerfiPro	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Critmer	Númérico	8	0							Entrada
5	Fordiñi	Númérico	8	0							Entrada
6	Anareso	Númérico	8	0							Entrada
7	Domitec	Númérico	8	0							Entrada
8	Disesos	Númérico	8	0							Entrada
9	DPerfiHa	Númérico	8	0							Entrada
10	Desger	Númérico	8	0							Entrada
11	Caparecur	Númérico	8	0							Entrada
12	Admilog	Númérico	8	0							Entrada
13	Gescal	Númérico	8	0							Entrada
14	Adapmul	Númérico	8	0							Entrada
15	VEmp	Númérico	8	0							Entrada
16	DComPer	Númérico	8	0							Entrada
17	Comptec	Númérico	8	0							Entrada
18	Compla	Númérico	8	0							Entrada
19	Compdig	Númérico	8	0							Entrada
20	DAdap	Númérico	8	0	DAdap	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	Flex	Númérico	8	0	Flex	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	Apcont	Númérico	8	0	Apcont	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	Resil	Númérico	8	0	Resil	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	DCapCon	Númérico	8	0	DCapCon	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Pruebas para dos muestras relacionadas

Contrastar pares:

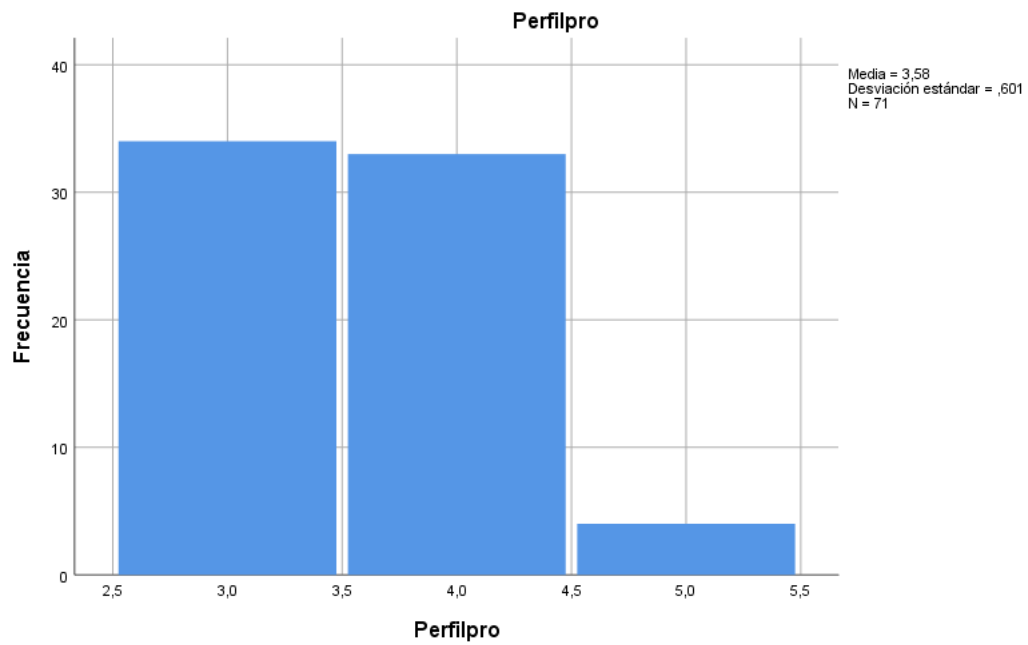
Par	Variable1	Variable2
1	DPerfiPro	VEmp [V...
2	DPerfiHa	VEmp [V...
3		

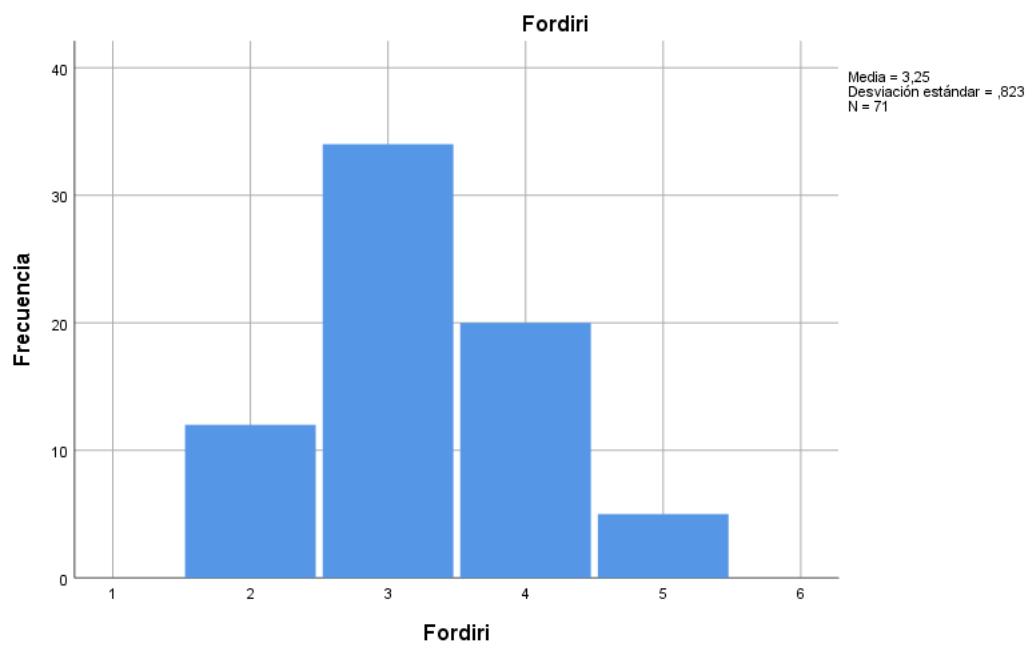
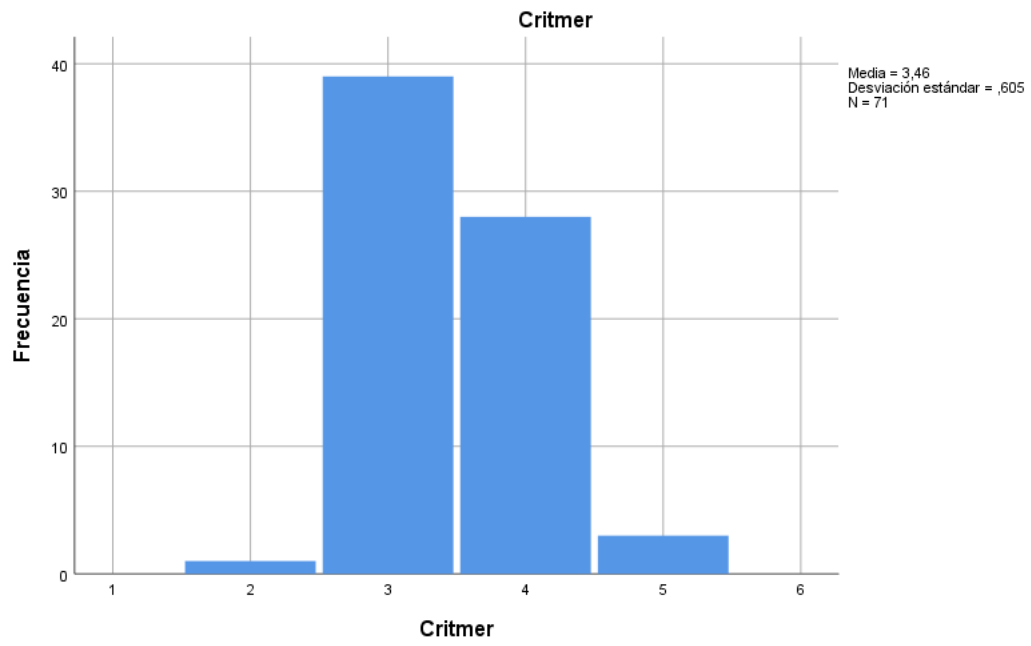
Tipo de prueba

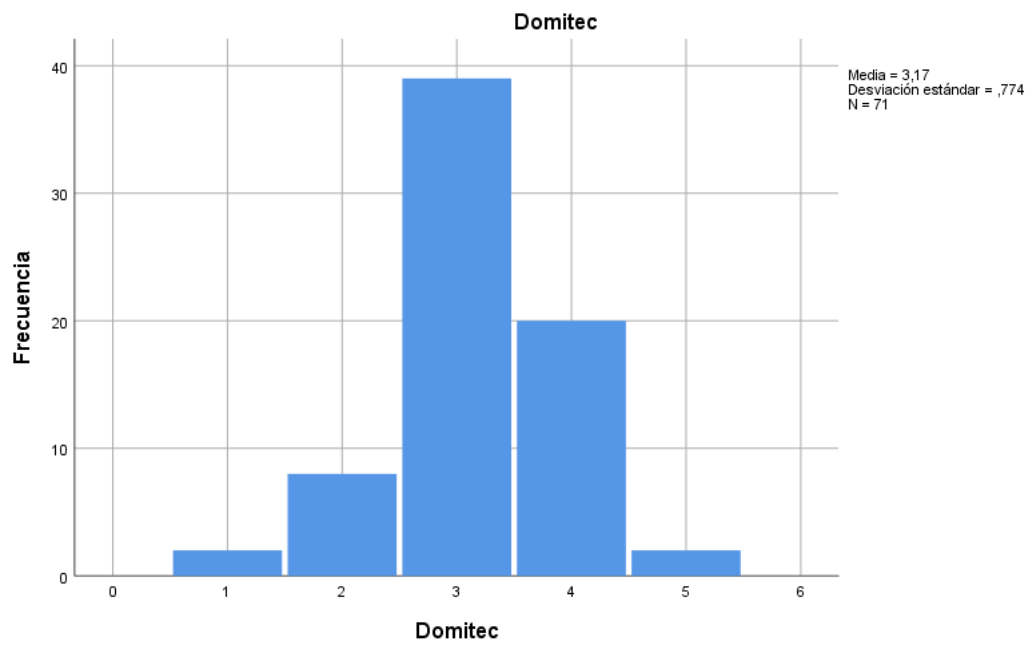
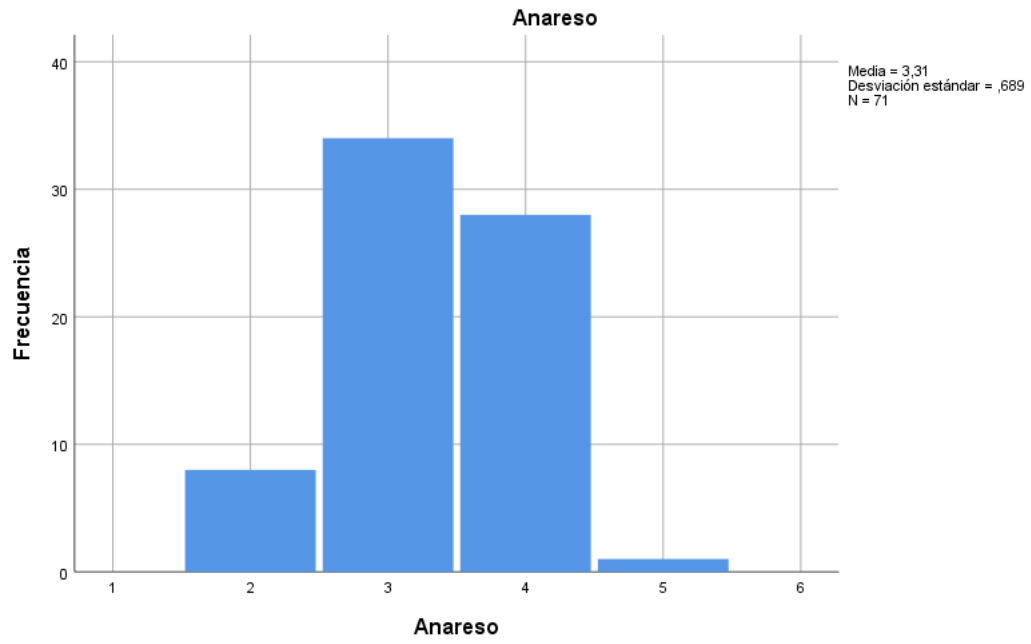
Wilcoxon
 Signo
 McNemar
 Homogeneidad marginal

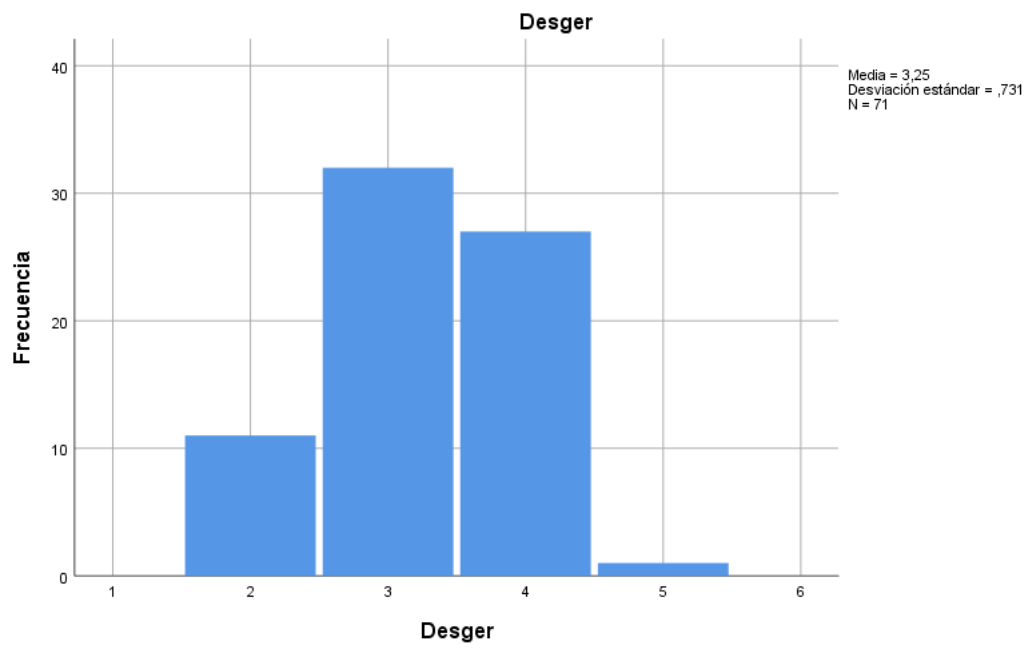
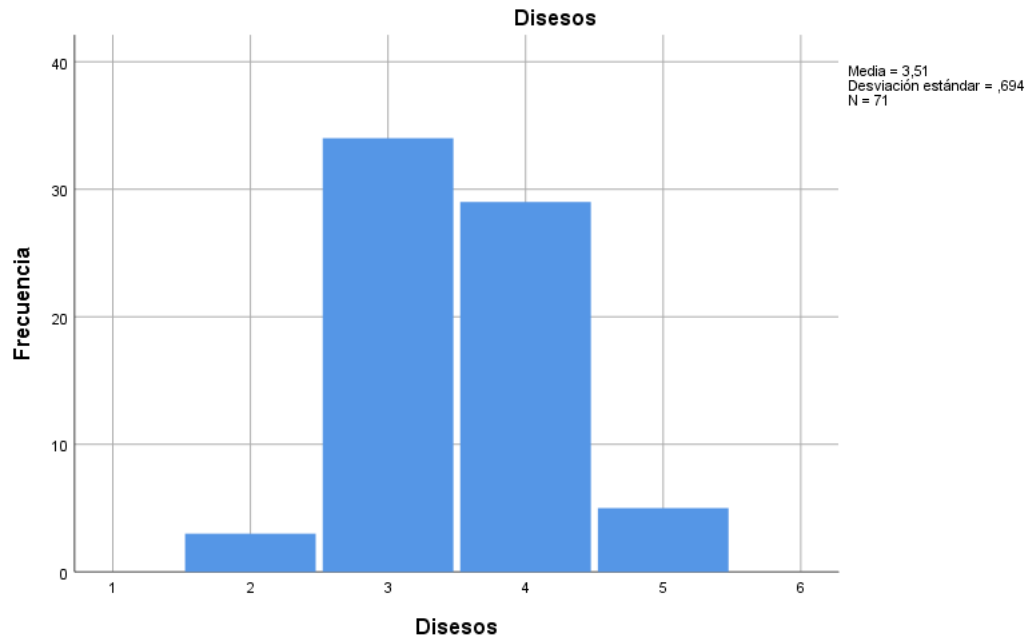
Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

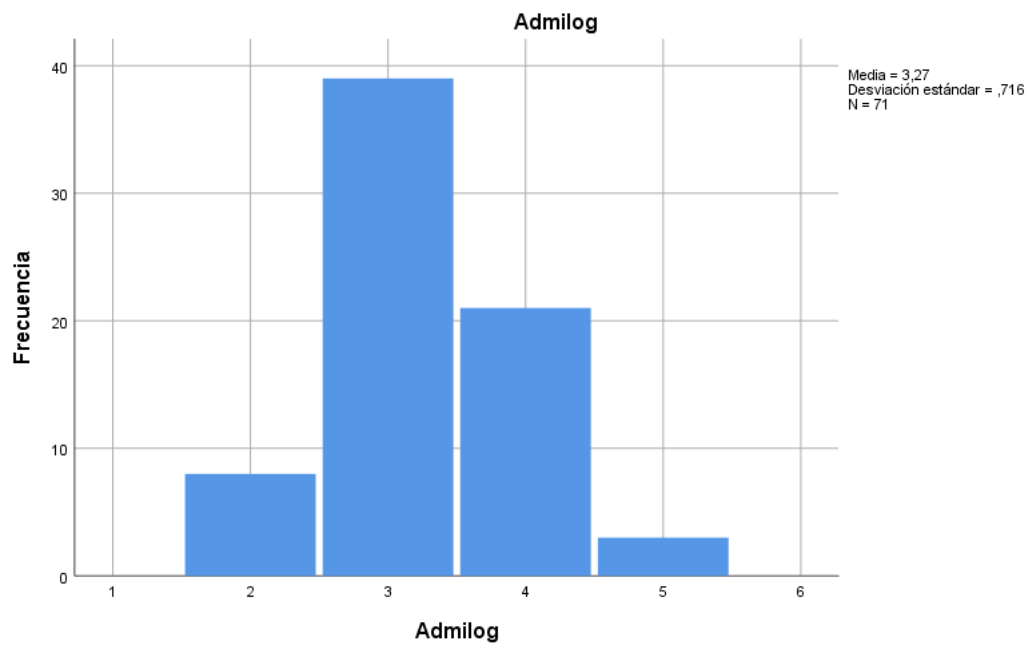
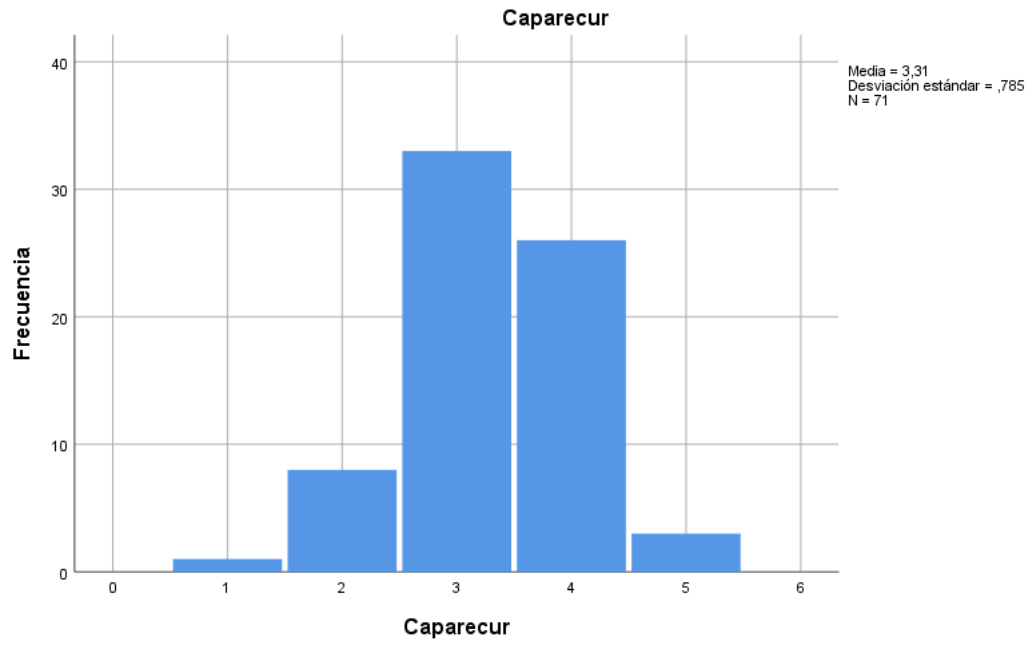
Vista de datos Vista de variables

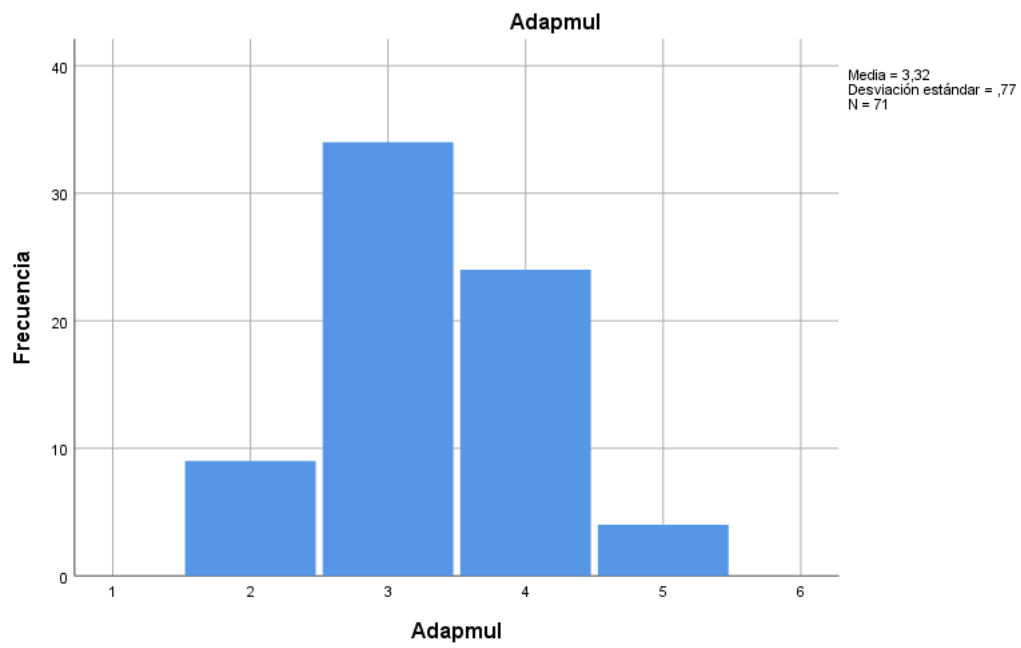
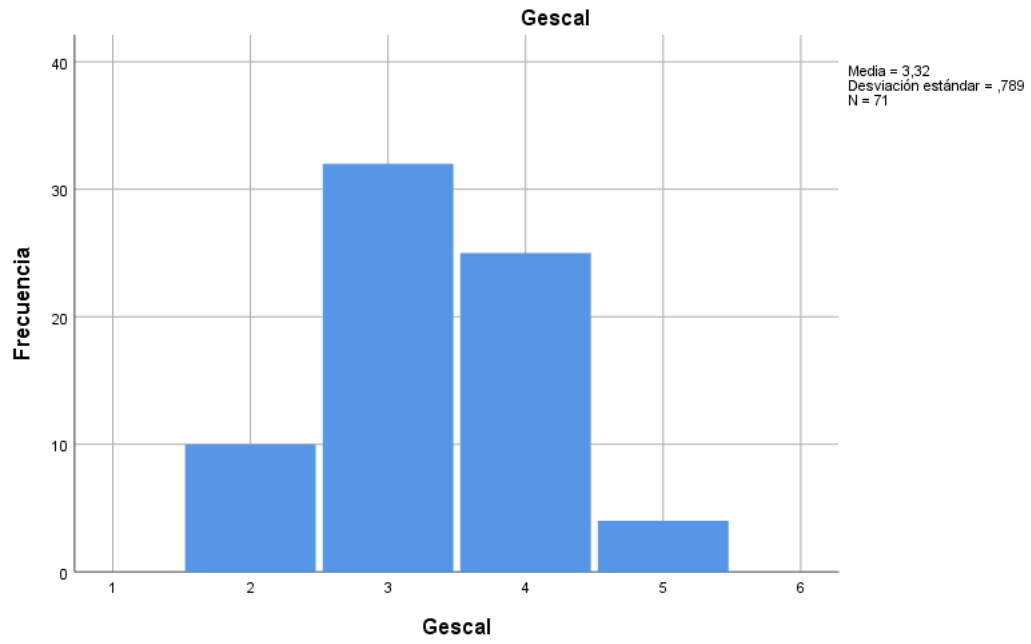


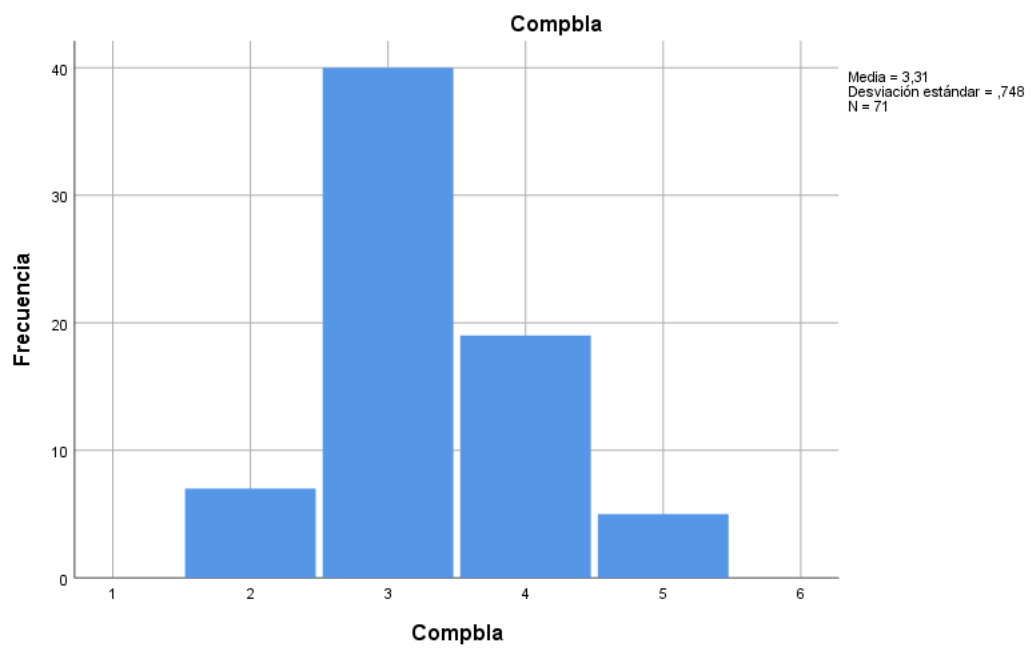
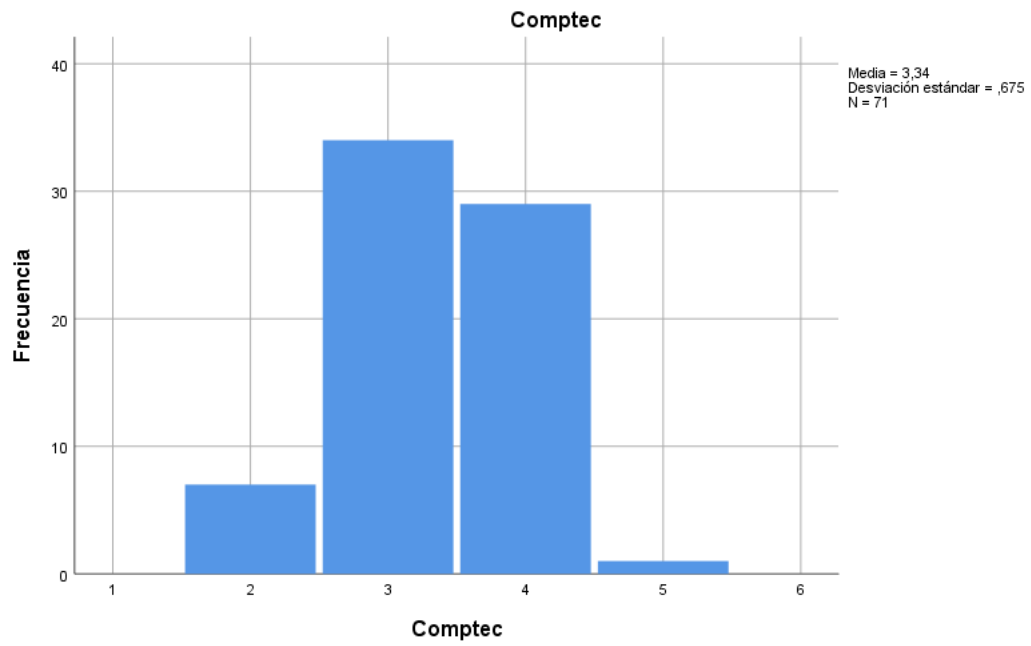


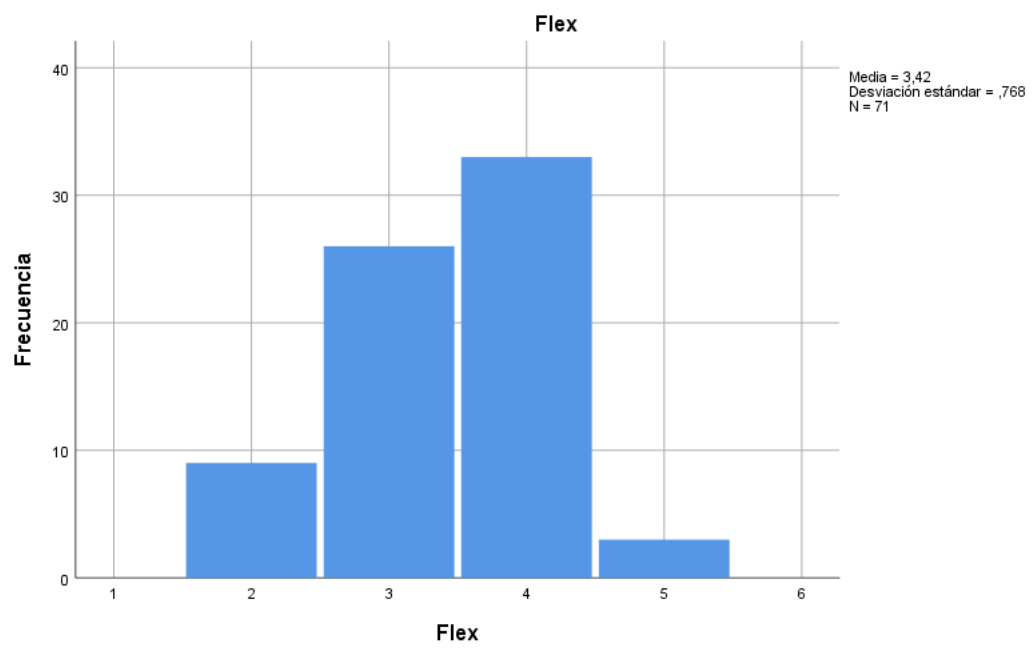
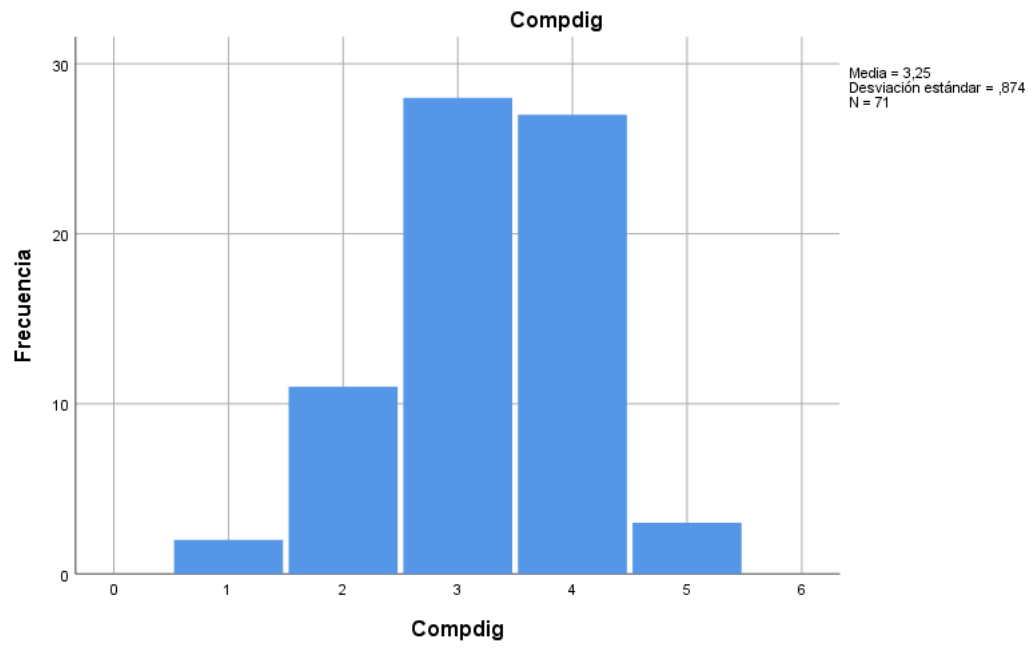


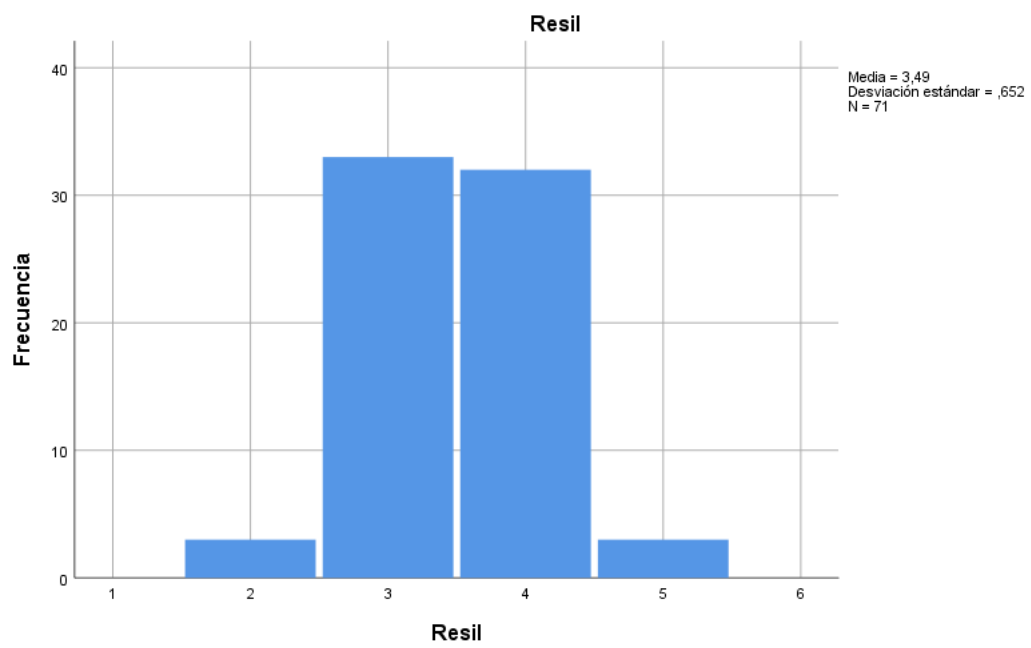
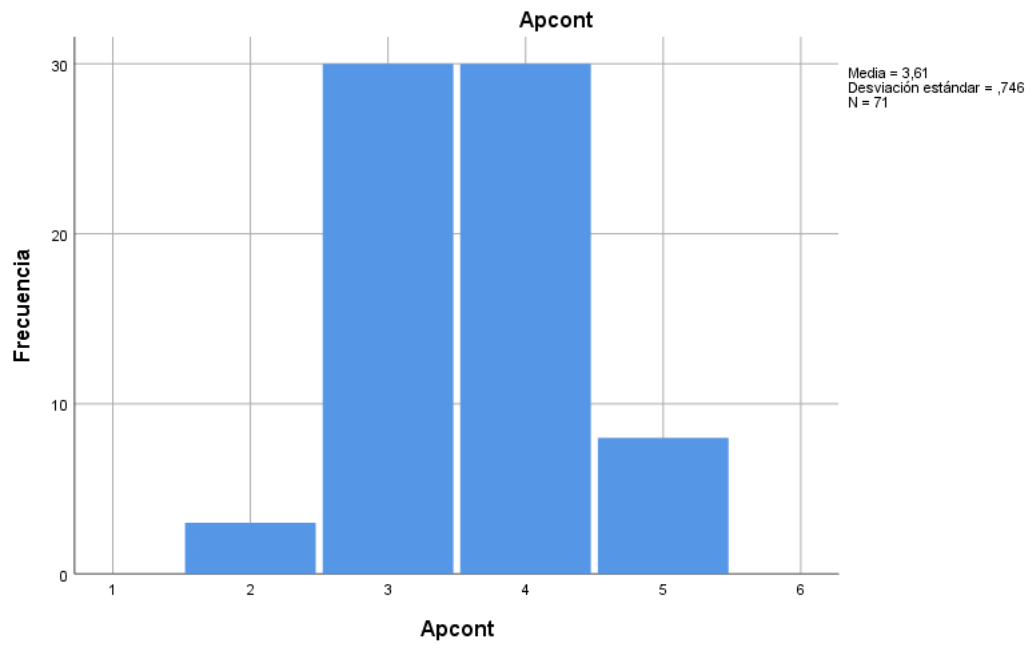


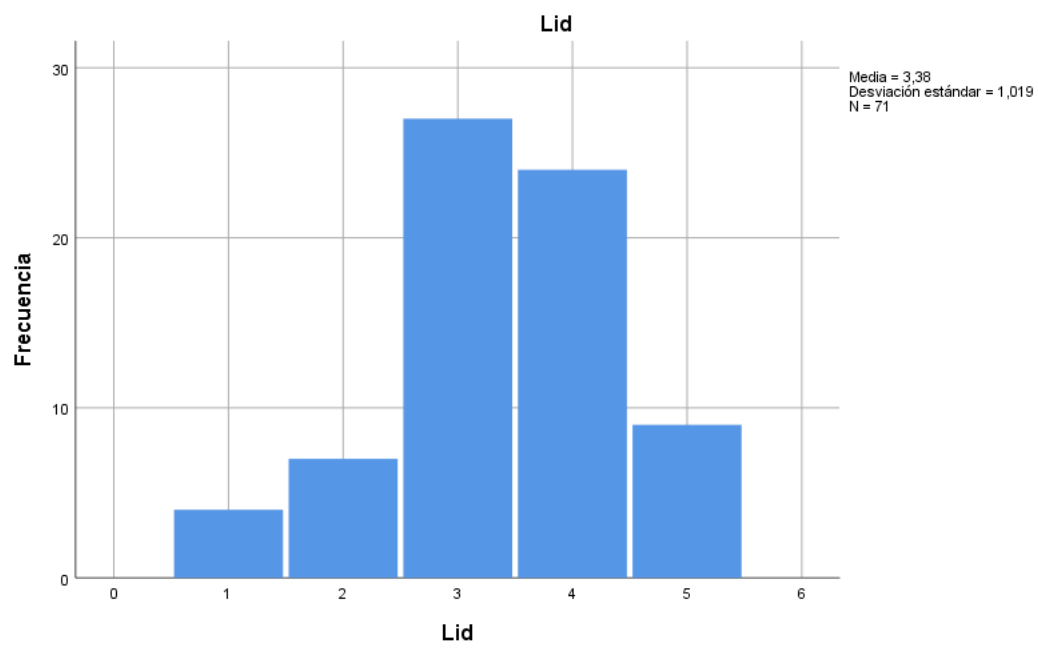
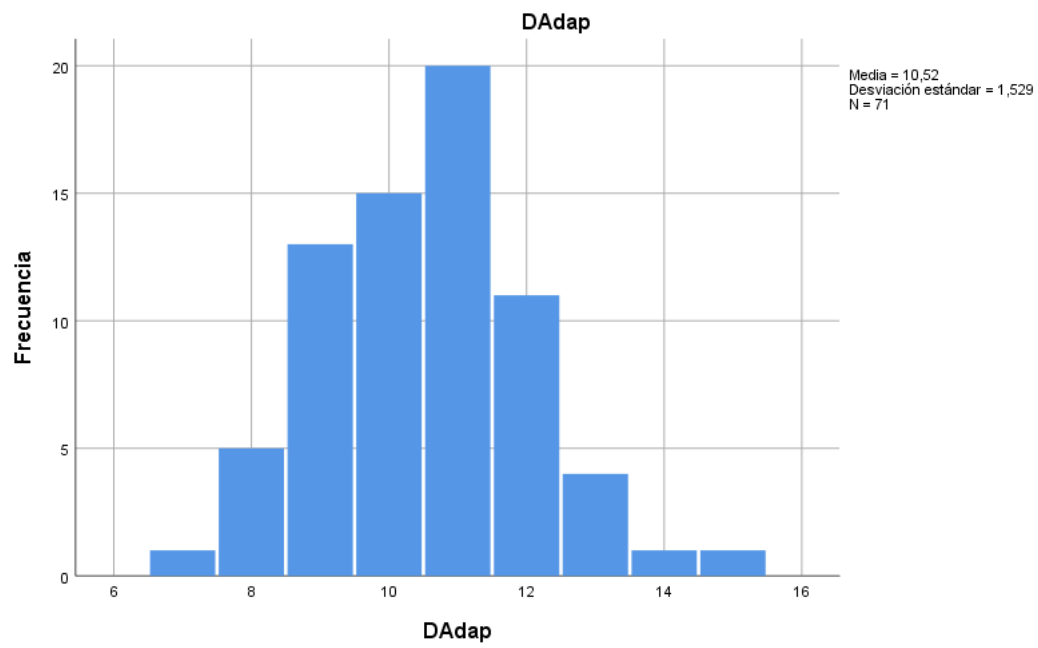


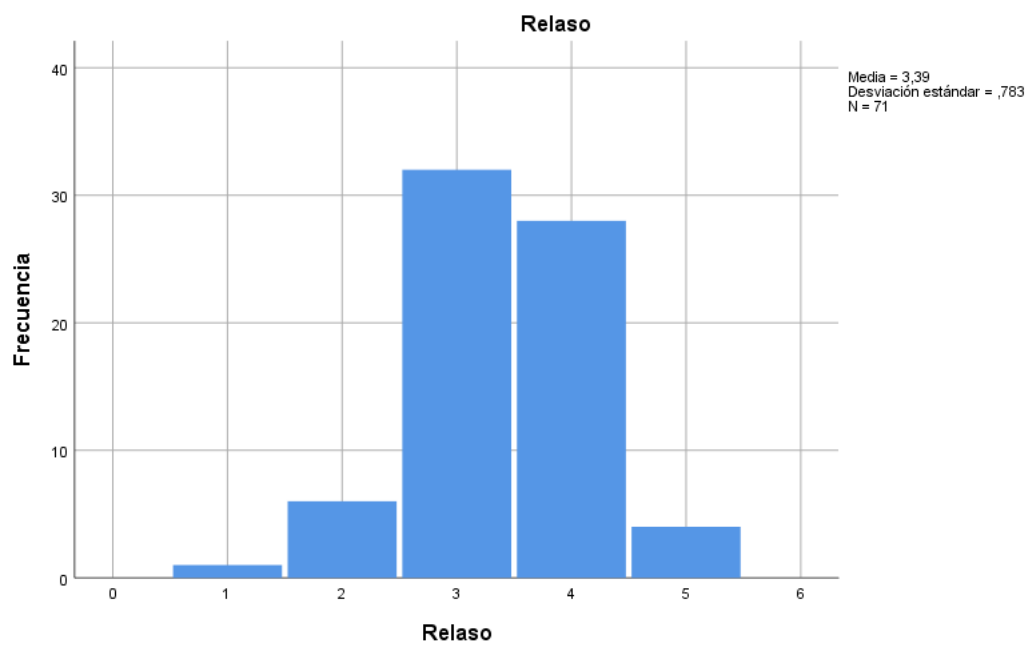
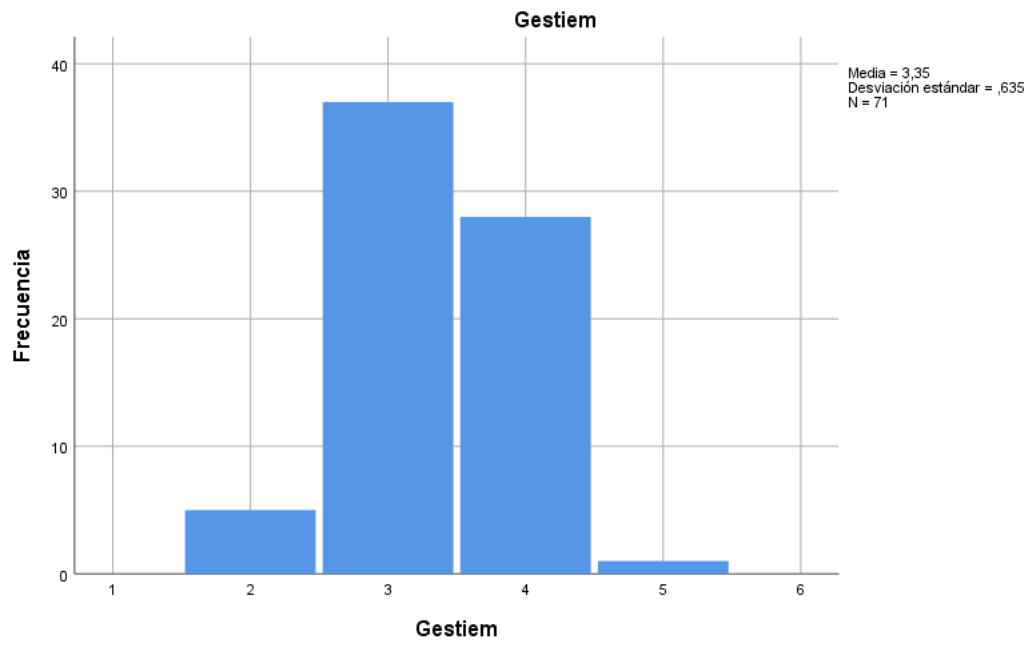












g. Otros







