

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA KHIPU

Programa de estudios de Administración de Empresas Turísticas y
Hoteleras



Trabajo de Investigación

Empleabilidad de los Estudiantes del 9º semestre de la Carrera de
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela
Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024

Línea de Investigación:

Gestión de Calidad

Presentado por:

Flor Azucena Surco Quispe

Código de ORCID: 0009-0008-5546-
786x

Para optar al grado académico de
Bachiller en Administración de
Empresas Turísticas y Hoteleras

Asesor:

Oscar Katsuiko Deza Motohasi

Código de ORCID: 0000-0003-1311-
5256

CUSCO – PERÚ

2024



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: Milagros Turnitin
Título del ejercicio: 002
Título de la entrega: 10 10 2024 TESINA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES D...
Nombre del archivo: 10_10_2024_TESINA_EMPLEABILIDAD_DE_LOS_ESTUDIANTES_...
Tamaño del archivo: 132.81K
Total páginas: 41
Total de palabras: 7,365
Total de caracteres: 44,874
Fecha de entrega: 25-oct.-2024 04:54a. m. (UTC+0530)
Identificador de la entrega... 2496358486



10 10 2024 TESINA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL 9°.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	roderic.uv.es Fuente de Internet	3%
3	repositorio.escuelakhipu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistasonline.inap.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	II
INDICE DE TABLAS	IV
CAPITULO I	1
INTRODUCCION	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación de problemas	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.3.1. Relevancia social	6
1.3.2. Implicancias practicas	7
1.3.3. Valor teórico.....	7
1.3.4. Valor Metodológico	7
1.3.5. Viabilidad o factibilidad.....	7
1.4. Objetivos de investigación	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Delimitación.....	8
1.5.1. Delimitación temporal	8
1.5.2. Delimitación espacial	8
1.5.3. Delimitación conceptual	8
1.5.4. Delimitación social	9
CAPITULO II	10
MARCO TEORICO.....	10
2.1. Antecedentes de estudios	10
2.1.1. Antecedente internacional.....	10
2.1.2. Antecedente Nacional.....	11
2.1.3. Antecedente Local	12
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. La Empleabilidad	13
2.2.1.1. Concepto de la Empleabilidad.....	13

2.2.1.2. Tipos de Empleabilidad	14
2.2.1.3. La Empleabilidad y Subvariable	15
2.3. Marco conceptual	19
2.4. Variable de estudio	23
2.4.1. Identificación de la variable	23
2.4.2. Conceptualización de la variable	24
2.4.3. Operacionalización de variable	24
CAPITULO III	24
METODO.....	24
3.1. Tipo de Investigación.....	24
3.2. Alcance o Nivel de Investigación	24
3.3. Enfoque de la Investigación	25
3.4. Diseño de la Investigación.....	25
3.5. Población y Muestra	26
3.5.1. Población	26
3.6. Técnicas y Recolección de datos	27
3.6.1. La técnica.....	27
3.6.2. Instrumento	27
3.7. Técnica de procesamiento de datos	27
3.8. Plan de análisis de datos.....	27
CONCLUSIONES.....	28
RECOMENDACIONES	30
ANEXOS	32

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Operacionalización de variable.
- Tabla 2: Cronograma
- Tabla 3: Presupuesto
- Tabla 4: Matriz de operacionalizacion de variables
- Tabla 5: Matriz de consistencia

CAPITULO I INTRODUCCION

1.1. Descripción del problema

El contexto globalizado, cada vez más riguroso, de transformaciones rápidas, de un progreso incesante de la tecnología y un mercado de trabajo extremadamente competitivo, nos exige en la actualidad; un desarrollo constante y adaptación de las habilidades, a las demandas y variaciones del ambiente. Así pues, el fomento de habilidades y competencias, también está relacionado con el grado de empleabilidad de los colaboradores en el mercado laboral, dado que un empleado mejor preparado y con habilidades apropiadas puede lograr un rendimiento superior en su posición laboral.

Actualmente, ingresar al mercado laboral implica lidiar con un ambiente de alta competencia y demanda en relación a la habilidad de los individuos para un rendimiento exitoso en un área específica de trabajo.

El desafío al que nos enfrentamos es que cuando una compañía contrata a una persona, es porque en ese instante es apto para el trabajo. En resumen, el colaborador resulta atractivo para el empleador debido a la combinación de una serie de atributos. Sin embargo, esta experiencia puede incrementar o reducir la posibilidad de empleo de un individuo una vez que empieza a trabajar en la empresa.

El deber de las empresas es aportar la posibilidad de empleabilidad de sus empleadores, no solo se debe a una cuestión de competitividad, sino que también posee una dimensión social que no podemos pasar por alto. En un mundo en el que la tecnología progresa tan velozmente que el saber se torna

anticuado, la vida empresarial se disminuye y el trabajo para toda la vida ha desaparecido, resulta esencial que las compañías se enfoquen en mejorar la posibilidad de empleabilidad de sus trabajadores.

Esto es resultado de la condición actual del mercado de trabajo, que está cada vez más restringida a escala mundial, nacional, regional y local. Las ofertas laborales requieren perfiles que sean apropiados para el puesto.

En este entorno, hay muchos colaboradores ansiosos por encontrar trabajo y pocas oportunidades disponibles, lo que provoca una intensa competencia. Así pues, resulta crucial que las instituciones de educación superior capaciten a profesionales competentes para su desarrollo y permanencia.

Las capacidades y habilidades necesarias incluyen el saber técnico, la adaptabilidad, la responsabilidad, la solución de problemas, el trabajo colaborativo, la elaboración de informes, la organización, la independencia y la proactividad, la toma de decisiones, la habilidad para organizar el trabajo. y la iniciativa.

Algunas competencias y capacidades corresponden, tales como la responsabilidad laboral, el trabajo colaborativo, la flexibilidad y la adaptabilidad, el saber técnico y la iniciativa. Algunas no son apreciadas por los expertos, pero sí por los empresarios, tales como la solución de problemas, la redacción y edición de informes, la independencia y la iniciativa, la habilidad para estructurar el trabajo y tomar decisiones.

Los gobiernos han desarrollado diversas políticas públicas para lograr otros objetivos además de la creación de empleo. Una perspectiva completa del problema abarca elementos como la calidad laboral, el trabajo formal, el empleo

equitativo, el subempleo y la evaluación entre educación y trabajo. En consecuencia, la noción de empleabilidad ha cobrado importancia en años recientes en los ámbitos político, empresarial y académico, transformándose en una de las prioridades de las políticas públicas de empleo y educación en Europa y España. La valoración de la oportunidad de empleabilidad es una labor complicada y existe escasa bibliografía acerca de este asunto.

En este escenario, las compañías tienen múltiples maneras de asistir a sus miembros. Las entidades pueden apoyar a sus colaboradores a tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades, aceptando que la posibilidad de empleabilidad no es un atributo que perdura eternamente, y menos en un contexto de transformación constante. Las empresas pueden considerar esa obligación al diseñar sus procesos y estructuras, determinando qué funciones realizará cada uno de sus trabajadores.

Además, pueden asistirles en el desarrollo de ciertas características que garantizan su permanencia en el empleo, tales como su capacidad de resistencia, ingenio, creatividad, virtudes de comunicación y cooperación, y su capacidad de análisis crítico.

Hoy en día, la empleabilidad es una habilidad personal de gran relevancia en el ámbito laboral. La falta de conocimiento en este campo dificulta la obtención de empleo, lo que puede resultar en subempleo o incluso desempleo, debido a la falta de requisitos del mercado actual. En términos metafóricos, el contexto en el que se entrelazan la demanda y la oferta de trabajo es un campo de lucha, en el que los victoriosos son los profesionales más destacados y los derrotados son los desfavorecidos.

Para ser capaz y competitivo en el actual mercado laboral, que está en constante transformación y modernización, es crucial la empleabilidad y los elementos que contribuyen a su mejoramiento. Los factores socio familiares, individuales y externos son las tres categorías de factores que determinan la empleabilidad interna y externa.

Diversas fuentes acerca de la empleabilidad coinciden en la prevalencia de cinco elementos para promoverla desde la etapa universitaria: la formación técnica en el campo de interés del alumno; el desarrollo de habilidades interpersonales o las conocidas habilidades blandas; la experiencia pre profesional significativa; la formación de una red de contactos extensa y variada; y la integridad en la conducta.

En el Cusco la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, cuenta con una Carrera Profesional que es Administración Empresas Turísticas y Hoteleras (ADETHO), el programa académico que tiene su malla curricular, la cual brindará herramientas a los estudiantes para su desempeño profesional en empresas del sector turístico como hotelería, agencias de viaje, restaurantes, y empresas de transporte (aéreo o terrestre). Es así también que a los estudiantes les permitirá dirigir sus propios emprendimientos con una amplia gama de posibilidades. Con el fin de acompañar al estudiante en su proceso de desarrollo profesional e inmersión laboral ya sea como practicante o contratado según información brindada por los mismos estudiantes y la encargada de la carrera, el proceso de prácticas preprofesionales que experimenta el alumno y el impacto que estas tienen en su desarrollo profesional es muy escasa.

Actualmente el profesional en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras que egresa de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, tiene dificultades para su empleabilidad debido a distintos factores, entre ellos; las competencias personales, la adaptabilidad para adaptarse a cambios en el entorno laboral, la capacitación continua en actualizar sus conocimientos y mejorar sus habilidades técnicas y blandas y el deficiente manejo de las tecnologías de información propias del turismo y la falta de desarrollo de competencias, que fortalezcan y aseguren un desempeño positivo y fructífero que le permita contar con competitividad profesional y acorde a las necesidades del mercado laboral actual. Es imprescindible que el egresado que está diseñando su carrera tenga un comportamiento moldeado por valores éticos y principios firmes. Es esencial en cualquier equipo una persona honesta, dedicada, responsable, tolerante y dispuesta a escuchar, con un deseo de servicio, leal e integral. Estas particularidades destacan en la interacción y son atributos humanos apreciados.

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo son las competencias personales de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas

Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?

- ¿Cómo es la adaptabilidad de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?
- ¿Cómo es la capacitación continua para la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?

1.3. Justificación

1.3.1. Relevancia social

El presente trabajo tiene como responsabilidad social resaltar la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu en la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. Esto es crucial porque contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias necesarias para integrarse al mercado laboral. Al aumentar su empleabilidad, los graduados no sólo podrán acceder a mejores oportunidades de empleo, sino que también impulsarán el crecimiento de las industrias del turismo y el hotelaría, esenciales para la economía local. Además, los resultados permitirán a las instituciones educativas modificar sus programas para alinearlos mejor con las demandas de la industria, lo que beneficiará tanto a los estudiantes como a la sociedad y los resultados permitirán a las

instituciones educativas modificar sus programas para alinearlos mejor con las demandas de la industria, lo que beneficiará tanto a los estudiantes como a la sociedad en general.

1.3.2. Implicancias practicas

La investigación brindará información precisa a la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, para elaborar un plan de mejora respecto a la experiencia de la empleabilidad de los estudiantes.

1.3.3. Valor teórico

La presente investigación revisó teorías, revistas, páginas web, referentes a la empleabilidad, en el contexto local, nacional e internacional.

1.3.4. Valor Metodológico

La variable en cuestión será examinada minuciosamente en este estudio a través de la técnica de encuesta.

1.3.5. Viabilidad o factibilidad

La investigación desarrollada fue posible porque la investigadora tuvo los recursos para realizar la investigación.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo es la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnología Privada Khipu, Cusco - 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Precisar cómo son las competencias personales de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnología Privada Khipu, Cusco - 2024.
- Establecer cómo es la adaptabilidad de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnología Privada Khipu, Cusco - 2024.
- Medir cómo es la capacitación continua para la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnología Privada Khipu, Cusco - 2024.

1.5. Delimitación

1.5.1. Delimitación temporal

La presente investigación corresponde al año 2024.

1.5.2. Delimitación espacial

Esté proyecto de investigación 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 la variable correspondiente que es: La empleabilidad.

1.5.4. Delimitación social

Este trabajo de investigación permite que los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras tomen las recomendaciones que determine el estudio para que los estudiantes pueden aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras de encontrar y conservar un trabajo decente.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedente internacional

En la investigación de Hernaiz (2019), realizo 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.

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, compuesta por 90 egresados. Se utilizó el método de la encuesta para evaluar la variable de estudio, utilizando una escala Likert.

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.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Empleabilidad

2.2.1.1. Concepto de la 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.

En resumen, desde el punto de vista económico, la empleabilidad se refiere a un conjunto de elementos, principalmente vinculados con la educación, que satisfacen las expectativas de los trabajadores en relación con la capacitación de sus empleados. Se relaciona con el capital humano que la persona aporta como empleado a la compañía para generar valor adicional. Para adquirir la empleabilidad, se deben llevar a cabo una serie de medidas que nos permitan desarrollar las habilidades requeridas para ser empleados. Estas empiezan con el autoconocimiento, continúan con la definición y gestión de nuestra estrategia individual y, finalmente, con la elaboración de un plan de marketing personal que nos permita lograr nuestras metas personales y laborales.

2.2.1.2. Tipos de Empleabilidad

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

A. Empleabilidad interna

Alude a la habilidad de un trabajador para evolucionar y progresar en una organización, utilizando las oportunidades que esta brinda para emplear sus capacidades, obtener nuevas habilidades y progresar en su trayectoria laboral. Es un procedimiento que implica tanto al trabajador como a la organización, fundamentado en la noción de que las empresas deben destinar recursos al crecimiento de sus empleados para que estos puedan aportar al triunfo de la empresa a largo plazo.

B. Empleabilidad externa

Se refiere a la capacidad de una persona para ajustarse a las exigencias del mercado de trabajo global, que incluyen la exploración de nuevas oportunidades, la renovación de sus competencias y la creación de una red de contactos que le facilite el acceso a diversas alternativas laborales. Es una idea que subraya la obligación personal de prepararse para un entorno de trabajo dinámico y competitivo.

2.2.1.3. La Empleabilidad y Subvariable

a. Competencias Personales

Ñunez (2022), describe que son un conjunto de destrezas, actitudes y saberes que habilitan a un individuo para actuar de forma eficaz en diversas circunstancias, particularmente en el entorno de trabajo.

- **Competencias Técnicas**

Según Berrocal & García, Vielma (2021), nos indican que las competencias técnicas son aquellas descripciones de lo que las personas tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (habilidades) para desempeñar sus funciones de manera efectiva según los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización. A su vez, las competencias técnicas pueden ser divididas en:

- a) Específicas: son específicas de determinadas funciones laborales, trabajos o roles.
- b) Transversales: son aquellas relevantes a distintas funciones laborales dentro de un área funcional, e incluso la organización.

- **Competencias Blandas**

Para Fischman (2022), las competencias blandas también denominadas habilidades blandas, están vinculadas con la forma en que realizas tus tareas. Estas abarcan competencias interpersonales (individuos), de comunicación, de escucha, administración del tiempo, empatía, entre otras.

Usualmente, los directivos de empleo buscan aspirantes con competencias blandas para un puesto de trabajo, ya que desempeñan su labor de forma éxitos.

En resumen, las competencias blandas son el secreto del triunfo no únicamente en el entorno de trabajo, sino también en el desarrollo personal y la interacción con los demás. Estas competencias son las que habilitan a las personas para sobresalir en sus relaciones, dirigir con objetivo y aportar de forma positiva a su ambiente.

- **Competencias Digitales**

Segundo (2023), nos señala que las habilidades digitales se caracterizan por la utilización crítica y segura de las tecnologías de la sociedad de la información en el ámbito laboral, recreativo y comunicativo.

Representa un conjunto de saberes, destrezas, posturas y tácticas necesarias para la utilización de los medios digitales y las tecnologías de información y comunicación.

b. Adaptabilidad

Mckeown (2018), se refiere a la habilidad de individuos, equipos y organizaciones para adaptarse eficazmente a las variaciones y retos inesperados que pueden presentarse en su ambiente. A continuación, la adaptabilidad no es meramente una capacidad pasiva para responder a las situaciones, sino una capacidad estratégica y proactiva que requiere una mentalidad receptiva y adaptable para cambiar creencias, perspectivas y conductas conforme a las circunstancias varían.

- **Flexibilidad**

Para Institute (2017), es una habilidad de un individuo, grupo u organización para adaptarse con rapidez y sin dificultades a las variaciones en las circunstancias, situaciones o contextos. También es una competencia vital en el mundo contemporáneo, donde las transformaciones son incesantes y la habilidad para adaptarse adecuadamente puede establecer la distinción entre el triunfo y el estancamiento. Esta característica es esencial para el desarrollo personal y laboral, además para el funcionamiento de organizaciones en contextos complejos y variables.

- **Aprendizaje Continuo**

Según Seely (2020), es el procedimiento a través del cual los individuos se comprometen a adquirir nuevas habilidades, saberes y competencias de forma continua a lo largo de su existencia. Este principio se basa en la noción de que el aprendizaje no se restringe a la educación formal, sino que debe prolongarse a lo largo de toda la vida, tanto en entornos de trabajo como en ámbitos personales.

- **Resiliencia**

Según Significados (2024), algunas personas adoptan la postura de resiliencia para superar las adversidades y el estrés con el fin de pensar en un futuro mejor. Sin embargo, no todas las personas tienen esta característica, aunque no está relacionada con la genética. En ocasiones, la gente no sabe que tiene esta habilidad. Cuando se encuentran en medio de una situación difícil, la

descubren y logran superar gracias a su ímpetu de lucha y de seguir adelante.

c. Capacitación continua

Sfard (2020), propone que la capacitación continua no solo debe ser considerada como un proceso de obtención de saberes, sino también como un proceso de comunicación permanente. Sfard sostiene que el aprendizaje y el desarrollo profesional en la era digital están fuertemente relacionados con las interacciones y el intercambio de ideas en entornos digitales.

- **Liderazgo**

Para Sinek (2020), sostiene que el liderazgo se refiere a la habilidad de influir, motivar y dirigir a otros individuos o a un colectivo para que colaboren conjuntamente en la realización de un objetivo compartido. Además, afirma que los líderes inspiradores son aquellos que transmiten una visión nítida y relevante, lo que incentiva a las personas a unirse y aportar al éxito colectivo. Este método es especialmente significativo en un mundo donde la motivación inherente es esencial para la dedicación de los empleadores.

- **Buena gestión del tiempo**

Tracy (2020), hace referencia a la capacidad de organizar y supervisar el uso de las horas diarias para tareas concretas, optimizando así la eficiencia y la productividad. Estas prácticas contribuyen a la productividad y a lograr metas personales y laborales de forma eficaz.

- **Relaciones sociales**

Para Brooks (2020), hace referencia a las relaciones y conexiones que se forman entre personas, colectivos y comunidades. Estas interacciones son fundamentales para el equilibrio emocional, el progreso social y la unión de la comunidad.

2.3. Marco conceptual

- **Autoconciencia:** Según Godina (2024), es la habilidad de identificar y entender tus propios pensamientos, sentimientos, conductas y la manera en que estos impactan en tu ambiente y relaciones. Es un procedimiento esencial para el crecimiento personal y emocional, dado que posibilita reconocer tus fortalezas, debilidades, valores y motivaciones, lo que a su vez promueve la modificación de comportamientos para lograr objetivos y potenciar las relaciones interpersonales.
- **Autoconocimiento:** (Minsberg & Morales, 2018), en su obra de Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno, es un avance esencial para entender nuestro "universo interno". El autoconocimiento nos facilita llevar una vida más auténtica, deshacernos de los patrones instintivos y tomar la responsabilidad de nuestras acciones, con el fin de llevar una vida más equilibrada y gratificante.
- **Autoevaluación:** Según Pérez & Gardey (2021), una autoevaluación es una evaluación que una persona hace de sí misma o de sus problemas. El valor de algo, por otro lado, se calcula, se encuentra o se muestra.

- **Autorregulación:** Para Pérez & Gardey (2021), es el resultado y el acto de autorregularse. Es también la habilidad para manejar, gestionar tus propias emociones, pensamientos y conductas de forma consciente y eficaz. Es un elemento esencial de la inteligencia emocional y posibilita que las personas reaccionen correctamente ante diferentes circunstancias, resistiendo impulsos y eligiendo tomar decisiones más pensadas en vez de impulsivas.
- **CV:** (Biglino, 2022), el currículum vitae se define como una herramienta para el marketing estratégico de uno mismo. Su objetivo no es solo presentar la experiencia profesional, sino convencer al reclutador de que el candidato es el adecuado para el puesto. La personalización, la claridad y la capacidad de mostrar logros relevantes, alineados con los requerimientos del mercado laboral actual, son esenciales.
- **Crecimiento personal:** Para (Cuddy, 2016), nos habla que el crecimiento personal nos demuestra que la forma en que nos proyectamos a nosotros mismos y al mundo está estrechamente relacionada con el crecimiento personal, es así también que el crecimiento personal es un proceso continuo de aprender a estar presentes, confiar en nuestras capacidades y abrazar nuestro verdadero yo, incluso en los momentos más difíciles.
- **Educación:** Para Raffino (2021), es un proceso intrincado que se inicia en el hogar y se prolonga en las diversas fases de la vida académica o escolar del individuo (desde el preescolar hasta la universidad). No obstante, la educación no solo abarca el saber

compartimentado, estructurado de las ciencias y conocimientos, sino también las costumbres locales, convicciones familiares y los patrones de conducta heredados.

- **Estudiante:** Según Pérez & Gardey (2021), hace referencia a un individuo que está inscrito en un centro educativo y que se enfoca en aprender y obtener conocimientos en un campo específico, ya sea a nivel escolar, universitario o de capacitación técnica. El estudiante requiere una postura de aprendizaje constante, en la que la curiosidad, la indagación y el fortalecimiento de habilidades son fundamentales. Los alumnos no solo adquieren conocimientos, sino que también se involucran de manera activa en el proceso de educación, examinando, implementando y adquiriendo habilidades para su vida personal y laboral.
- **Formación:** Según Pérez & Gardey (2021), actualmente la noción de capacitación generalmente se asocia con la formación, especialmente a nivel profesional. Por lo tanto, la formación de una persona está relacionada con los estudios que cursó, el título que obtuvo y el aprendizaje que enterró, ya sea a nivel formal o informal.
- **Marca Personal:** (Sinek & Mead, 2018), en su libro “Encuentra Tú Porque”, nos da el concepto que la marca personal está intrínsecamente relacionada con el propósito. Conocer y explicar las razones detrás de tu marca personal te permite crear una marca personal genuina, coherente y capaz de generar conexiones significativas en tu vida profesional.

- **Networking:** Para (Ferrazzi & Raz, 2020) , en su obra de Nunca Comas Solo, los autores subrayan la importancia del networking como una habilidad esencial para el éxito tanto profesional como personal, explican que el networking no es solo un intercambio de contactos o favores, sino también una forma de establecer relaciones verdaderas y duradera que beneficien a ambas partes.
- **Profesional:** Para Raffino (2021), se refiere a una persona que ha obtenido conocimientos especializados y destrezas particulares en un área de estudio o trabajo, y que emplea dichos conocimientos de forma eficaz y ética en su trabajo. Un profesional no solo se distingue por su habilidad técnica, sino también por su dedicación a los valores éticos y a los estándares de calidad en la realización de su trabajo.
- **Proactividad:** Según (Cohen, 2024), ser proactivo significa tener una actitud y un enfoque en la vida que implica tomar la iniciativa, anticiparse a los problemas o necesidades y actuar para influir en los resultados en lugar de simplemente reaccionar a los acontecimientos a medida que ocurren. Las personas proactivas se hacen cargo de sus acciones y comportamientos en lugar de esperar que los demás o las circunstancias externas les dicten lo que deben hacer. Buscan activamente oportunidades para mejorar y superar cualquier obstáculo.
- **Propuesta de valor Personal:** (Aster, 2024), tener una propuesta de valor personal clara y convincente es crucial en un mercado saturado de profesionales y emprendedores. Es también un

instrumento potente que te facilita transmitir tu identidad, tus habilidades y cómo puedes añadir valor a un ambiente determinado.

- **Redes sociales:** (Vera, Figueroa, & Vera, 2015), en el libro *Análítica de marketing: como definir y medir una estrategia online y redes sociales*, los autores quieren demostrar que son plataformas en línea que facilitan a los usuarios la creación de perfiles, la difusión de contenidos e interactuar con otros individuos o colectivos. Estas herramientas han revolucionado el modo en que los individuos se relacionan, comparten datos y establecen vínculos, tanto en el ámbito personal como laboral. El uso de las redes sociales en el marketing implica medir, analizar y actuar estratégicamente sobre los datos recopilados, además de aumentar la presencia y la visibilidad.
- **Trabajo en Equipo:** Para Pursell (2023), el trabajo en equipo en una empresa es la interacción y el sentido de unidad entre personas que trabajan juntas para lograr objetivos comunes que serán difíciles de lograr de forma individual.

2.4. Variable de estudio

2.4.1. Identificación de la variable

La presente investigación aborda la variable:

Variable: Empleabilidad

2.4.4. Información de los alumnos

Los estudiantes del 9° noveno semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco, se encuentran en una etapa crucial de su formación. Han desarrollado un amplio conocimiento de la gestión empresarial aplicada al sector turístico y hotelero, incluyendo áreas como marketing, finanzas, operaciones, recursos humanos y sostenibilidad. Además, han realizado prácticas profesionales en diversos establecimientos hoteleros y empresas turísticas de la región, lo que les ha permitido adquirir experiencia práctica y fortalecer sus habilidades. El 80% de los estudiantes ha expresado su interés en trabajar en empresas del sector turístico y hotelero, con un enfoque particular en el turismo de aventura y el ecoturismo. La Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu cuenta con un programa de vinculación con empresas que facilita la búsqueda de oportunidades laborales para los estudiantes, así como con una red de contactos profesionales que les permite acceder a información y apoyo en su desarrollo profesional.

La muestra de esta investigación consistió en 67 estudiantes del 9° noveno semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco. El 55% de los participantes fueron mujeres y el 45% hombres, con una edad promedio de 22 años (rango de edad: 19-28 años).

CAPITULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación titulada " Empleabilidad de los estudiantes del 9° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco es de tipo básico o pura, ya que se centra en profundizar el conocimiento sobre la empleabilidad en un contexto específico, utilizando fuentes tanto primarias como secundarias, como entrevistas, cuestionarios, libros, artículos científicos y páginas web. Según Ñaupas et al. (2018), la investigación es de tipo básico, es la que "constituye el fundamento para la investigación aplicada o tecnológica".

3.2. Alcance o Nivel de Investigación

El Nivel de investigación es descriptivo, que según Hernández et al. (2018), la investigación descriptiva es un tipo de investigación que tiene como objetivo describir las características de un fenómeno o población, sin intentar explicar las causas o relaciones entre variables.

Este enfoque permitirá ofrecer un panorama detallado sobre los factores y características que definen la empleabilidad de los estudiantes del 9° semestre, proporcionando información valiosa que podría ser útil para estudios posteriores o la implementación de estrategias para mejorar dicha empleabilidad.

3.3. Enfoque de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo.

Según Hernández et al. (2018), el método cuantitativo facilita la comprobación de teorías y la obtención de conclusiones fundamentadas en pruebas empíricas. En esta situación, se recolectarán datos a través de herramientas de medición creadas específicamente para valorar la capacidad laboral de los estudiantes, y los resultados logrados aportarán datos objetivos y exactos para entender las particularidades de la empleabilidad en este grupo.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental de tipo transversal.

Según Hernández et al. (2018), en un diseño no experimental, el científico no altera de manera intencionada las variables en estudio, sino que observa y examina los fenómenos tal como suceden en su entorno natural. No se generan circunstancias artificiales ni se regulan las variables, sino que se recolectan datos directamente de la realidad.

Además, debido a su naturaleza transversal, el estudio recolecta los datos en un único instante temporal, lo que permite examinar las características de la empleabilidad de los estudiantes del 9° semestre en un momento concreto del 2024. Este diseño resulta práctico para detallar el estado presente de la variable y lograr una visión momentánea del fenómeno que se está analizando.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

La población de esta investigación está conformada por los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada Khipu.

3.5.2. Muestra

Para la muestra de investigación se tomará en cuenta la cantidad de 80 alumnos de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, según el tipo de muestra aleatoria.

Cálculo de tamaño de muestra

Con N:80, aplicamos la fórmula para hallar el tamaño de muestra.

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 80 * (0.5)(0.5)}{(1.96)^2 * (0.5)(0.5) + (0.05)^2 * (80 - 1)}$$

$$n = 67$$

3.6. Técnicas y Recolección de datos

3.6.1. La técnica

La técnica de la investigación será la encuesta, según Ñaupas et al. (2018), es un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo.

3.6.2. Instrumento

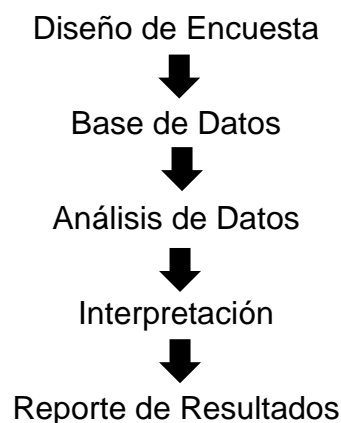
El instrumento empleado para la recolección de datos será el cuestionario, según Ñaupas et al. (2018), son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado.

3.7. Técnica de procesamiento de datos

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

3.8. Plan de análisis de datos

Los resultados obtenidos a través de la encuesta serán analizados.



CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnología Privada Khipu, Cusco 2024. Los estudiantes se encuentran bien preparados en términos teóricos para ingresar al mercado laboral. Sin embargo, se observa una necesidad de mejorar en ciertas áreas prácticas y competencias específicas demandadas por la industria turística y hotelera, como el manejo de nuevas tecnologías, el dominio de idiomas y la gestión de experiencias en un entorno globalizado. Aunque muchos estudiantes cuentan con experiencias previas mediante prácticas profesionales, es fundamental fortalecer los programas de pasantías y fomentar una mayor vinculación con empresas del sector, con el fin de incrementar las oportunidades de empleo para los graduados.

Segundo: Se concluye que las competencias personales son un factor decisivo en la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024. Actualmente, muchos estudiantes ya cuentan con competencias como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, las cuales son valoradas en el sector. Sin embargo, para alinearse mejor con las exigencias de un mercado laboral cada vez más competitivo y globalizado, es necesario que estas competencias se desarrollen de manera más estratégica.

Tercero: Se concluye que la adaptabilidad es una competencia clave en la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada

Khipu, Cusco 2024. Actualmente, los estudiantes demuestran cierta habilidad para adaptarse a cambios en el entorno laboral, como aprender a manejar nuevas tecnologías y ser flexibles con los clientes. No obstante, en un sector como el turismo, que está en constante cambio debido a cambios en la demanda, avances tecnológicos y situaciones imprevistas como crisis globales, es necesario fortalecer la competencia en este sector. Los estudiantes estarán mejor preparados para enfrentar las demandas del sector turístico y hotelero al trabajar en su adaptabilidad, lo que aumentará su empleabilidad y su capacidad de crecer profesionalmente en un entorno altamente competitivo y en constante transformación.

Cuarto: Se concluye que la capacitación continua es un factor crucial para la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024. Muchos estudiantes en la actualidad comprenden la importancia de actualizar sus conocimientos y mejorar sus habilidades técnicas y blandas para adaptarse a un sector en constante cambio del turismo y el sector hotelero. Sin embargo, la implementación de una capacitación continua no siempre es sistemática, y un enfoque más estructurado podría ser beneficioso. Los estudiantes deben participar en programas de capacitación continua que cubran el manejo de nuevas tecnologías aplicadas al sector, como el desarrollo de habilidades en idiomas, la gestión de operaciones y enfoques innovadores en servicio al cliente y sostenibilidad. La adquisición de estas habilidades mejora su capacidad para encontrar trabajo y los preparar para anticipar y adaptarse a las tendencias y desafíos emergentes del mercado laboral.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024. Revisen y actualicen su enfoque educativo para así alinearse más estrechamente con las tendencias y demandas del mercado laboral, asegurando una transición más fluida entre la formación académica y la inserción laboral efectiva.

Segundo: Se recomienda que los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024. Para aumentar su empleabilidad y destacar en un sector turístico altamente competitivo y globalizado. Los estudiantes deberán desarrollar competencias personales que los harán altamente empleables, sino que también estarán mejor preparados para liderar y adaptarse a los desafíos futuros de un mercado turístico y hotelero en constante transformación al adoptar un enfoque integral. Esto les dará una ventaja duradera sobre los demás en su carrera profesional.

Tercero: Se recomienda que los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024. Experimenten su capacidad para adaptarse a través de:

- Actualizaciones tecnológicas: Aprendizaje sobre las últimas herramientas y tendencias en el sector turístico asistiendo a cursos.
- Gestión de crisis: Capacitarse y practicar para aprender a manejar situaciones inesperadas.

- Practicar en entornos desafiantes: Para mejorar su capacidad de adaptación, intente vivir experiencias en entornos laborales cambiantes.
- Mentalidad flexible: Sea proactivo y abierto al cambio.
- Evaluación continua: Obtenga comentarios sobre cómo se desempeña en situaciones complicadas.

Estas estrategias ayudarán a los estudiantes a adaptarse mejor y aumentar su valor en el mercado laboral. Serán candidatos más competitivos y preparados para enfrentar los desafíos de un sector turístico en constante cambio.

Cuarto: Se recomienda que los estudiantes del 9° semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco 2024 adopten un enfoque más estructurado hacia la capacitación continua utilizando:

- Formación: Crear un plan de capacitación que cubra nuevas tecnologías, idiomas y habilidades clave en servicio al cliente y sostenibilidad.
- Actualizaciones periódicas: Participar en programas formales de actualización de competencias relacionadas con el sector turístico.
- Certificaciones: Obtenga certificaciones en campos emergentes como atención al cliente y gestión de operaciones turísticas.
- Capacitación adaptada: Adaptar las capacitaciones a las demandas del mercado laboral y las tendencias internacionales.

Estas estrategias organizadas garantizarán que los estudiantes reciban capacitación continua que aumente su competitividad y capacidad de respuesta en el sector.

ANEXOS

a. Referencias

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.>
- 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.
- 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.
- Casafranca, W. D. (2016). El Aprendizaje Continuo para Optimizar la Competitividad Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Casafranca, W. D. (2016). Optimizar la Competitividad Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- 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 Edición Un fenomeno Editorial Mundial Urano.
- Ferrazzi, K., & Raz, T. (2020). NUNCA COMAS SOLO: NETWORKING PARA OPTIMIZAR TUS RELACIONES PERSONALES. Barcelona: Profit Editorial.
- 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>
- G., M. Y. (2011). Transformaciones de las tendencias turísticas. Madris - avila: electronico.
- 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.

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

Humberto Ñaupas Paitán, et.al. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesúsa 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 administracion de empresas de la ucsm. Arequipa.

Llacsca, J. M. (2019). Repositorio UPN. Obtenido de Repositorio UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23556/Jos%c3%a9%20Buitr%c3%b3n%20Llacsca.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

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.

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.
- Roberto, H., & Christian, M. (2018). Metodología de la Investigación: 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=2ahUKewips6jM3pr9AhWeGLkGHRzhBoAQuwV6BAGEEAc#v=onepage&q=CONCEPTO%20DE%20PROMOCION&f=false>
- 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.
- 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/biblioteca/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/biblioteca/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.>
- 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.
- Zavala, K. M. (2016). Determinastes de la Empleabilidad en el Mercado Laboral.

b. Presupuesto

El presupuesto calculado para el desarrollo de la presente investigación está estimado en S/1,520.00.

RECURSOS	MONTO
1.BIENES	
Materiales de escritorio	S/50.00
Adquisición de libros	S/.200.00
2.SERVICIOS	
Movilidad	S/ 150,00
Viáticos	S/ 120,00
Servicios de comunicación	S/ 150,00
Servicio de internet	S/ 70,00
Tipeo y fotocopias	S/ 80,00
Estadista	S/ 700,00
TOTAL, DE EGRESOS	S/ 1.520,00

c. Matriz de Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Empleabilidad:</p> <p>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.</p>	<p>Competencias Personales:</p> <p>Según Ñunez (2022), describe que son un conjunto de destrezas, actitudes y saberes que habilitan a un individuo para actuar de forma eficaz en diversas circunstancias, particularmente en el entorno de trabajo.</p> <p>Adaptabilidad:</p> <p>Según Mckeown (2018), se refiere a la habilidad de individuos, equipos y organizaciones para adaptarse eficazmente a las variaciones y retos inesperados que pueden presentarse en su ambiente. A continuación, la adaptabilidad no es meramente una capacidad pasiva para responder a las situaciones, sino una capacidad estratégica y proactiva que requiere una mentalidad receptiva y adaptable para cambiar creencias, perspectivas y conductas conforme a las circunstancias varían.</p> <p>Capacitación Continua:</p> <p>Según Sfard (2020), propone que la capacitación continua no solo debe ser considerada como un proceso de obtención de saberes, sino también como un proceso de comunicación permanente. Sfard sostiene que el aprendizaje y el desarrollo profesional en la era digital están fuertemente relacionados con las interacciones y el intercambio de ideas en entornos digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Técnicas • Competencias Blandas • Competencias Digitales • Flexibilidad • Aprendizaje Continuo • Resiliencia • Liderazgo • Buena Gestión de tiempo • Relaciones Sociales

d. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Variable y dimensiones	Metodología	Técnicas e instrumentos
¿Cómo es la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?	Determinar cómo es la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024.	Empleabilidad <ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencias Personales ➤ Adaptabilidad ➤ Capacitación continua 	Tipo: Básico	Técnicas: Encuesta
Problemas Específicos	Objetivo Específicos		Enfoque: Cuantitativo	Instrumento: Cuestionario
¿Cómo son las competencias personales de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?	Precisar cómo son las competencias personales de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024.		Diseño: No Experimental Transversal	
¿Cómo es la adaptabilidad de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?	Establecer cómo es la adaptabilidad de la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024.		Alcance: Descriptivo Correlacional	
¿Cómo es la capacitación continua para la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024?	Medir cómo es la capacitación continua para la empleabilidad de los estudiantes del 9º semestre de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Escuela Superior Tecnológica Privada Khipu, Cusco - 2024.			