



Religación
Press

PERFIL DEL EGRESADO

caso de empleabilidad de
estudiantes universitarios

Autores

Katty Alamo Larrañaga
Rony Flores Ramírez
Greysi Samantha Cotrina Coral
Jesús Rodríguez Sánchez



Perfil del egresado:

caso de empleabilidad de estudiantes
universitarios

Katty Alamo Larrañaga
Rony Flores Ramírez
Greysi Samantha Cotrina Coral
Jesús Rodríguez Sánchez

Religación **P**ress

Graduate profile:

case of university students' employability

Katty Alamo Larrañaga
Rony Flores Ramírez
Greysi Samantha Cotrina Coral
Jesús Rodríguez Sánchez

Religación **P**ress

Religación Press

Equipo Editorial / Editorial team

Eduardo Díaz R. Editor Jefe

Roberto Simbaña Q. | Director Editorial / Editorial Director |

Felipe Carrión | Director de Comunicación / Scientific Communication Director |

Ana Benalcázar | Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator|

Ana Wagner | Asistente Editorial / Editorial Assistant |

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICSHAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICSHAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com

www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at | <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



Perfil del egresado: caso de empleabilidad de estudiantes universitarios

Graduate profile: case of university students' employability

Perfil do graduado: um estudo de caso sobre a empregabilidade de estudantes universitários

Derechos de autor Copyright:	Religación Press© Katty Alamo Larrañaga, Rony Flores Ramírez, Greysi Samantha Cotrina Coral, Jesús Rodríguez Sánchez©
Primera Edición: First Edition:	2024
Editorial: Publisher:	Religación Press
Materia Dewey: Dewey Subject:	370 - Educación
Clasificación Thema: Thema Subject Categories	JNR - Orientación profesional
BISAC:	EDU001000
Público objetivo: Target audience:	Profesional / Académico Professional / Academic
Colección: Collection:	Educación
Soporte/Formato: Support/Format:	PDF / Digital
Publicación: Publication date:	2024-12-31
ISBN:	978-9942-664-95-2

Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis "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" presentada ante la Universidad Enrique Guzmán del Valle por Katty Alamo Larrañaga en 2019.

Note: the book takes up and expands, by a group of researchers, what was shown in the thesis "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" presented to the Universidad Enrique Guzmán del Valle by Katty Alamo Larrañaga in 2019.

APA 7

Alamo Larrañaga, K., Flores Ramírez, R., Cotrina Coral, G. S., y Rodríguez Sánchez, J. (2024). *Perfil del egresado: caso de empleabilidad de estudiantes universitarios*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.253>

[Revisión por pares]

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos (doble-ciego). Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

[Peer Review]

This book was reviewed by an independent external reviewers (double-blind). Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores/ About the authors

Katty Alamo Larrañaga

Universidad Nacional de San Martín | Tarapoto | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-8591-583X>

kalamo@unsm.edu.pe

Kalamo22@gmail.com

Doctora en Gestión Empresarial, Magister en Docencia Universitaria. Especialista en Turismo, con experiencia en Docencia Universitaria.

Rony Flores Ramírez

Universidad Nacional de San Martín | Tarapoto | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9171-6172>

rfloresr@unsm.edu.pe

ronyfloresramirez@gmail.com

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Magister en Gestión Pública con experiencia en gestión pública, gestión empresarial y en la cooperación internacional, planificación estratégica, desarrollo sostenible, educación ambiental, investigación y marketing turístico.

Greysi Samantha Cotrina Coral

Universidad Nacional de San Martín | Tarapoto | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-2967-030X>

gcotrinaco@ucvvirtual.edu.pe

greysicotrinacoral@gmail.com

Maestra en Gestión Pública, con experiencia en el sector público, privado, docencia universitaria, asociatividad empresarial, marketing y conservación. Con especialización en Marketing Digital.

Jesús Rodríguez Sánchez

Universidad Nacional de San Martín | Tarapoto | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4065-3703>

jrodriguez@unsm.edu.pe

Jerosa1834@gmail.com

Maestra en Docencia Universitaria y Gestión Educativa – Dra. en Ciencias de la Educación.

Resumen

El perfil profesional de los estudiantes universitarios va de la mano con los requerimientos institucionales y empresariales del mercado, permitiendo prever la empleabilidad de los futuros egresados de los claustros universitarios. Por ello, el estudio buscó escribir las variables para luego encontrar su relación, para ello se trabajó con 34 estudiantes egresados de la escuela profesional de turismo de manera descriptiva correlacional, usando encuestas para la recolección de datos usando la estadística inferencial. El estudio conllevó a tener resultados de relación positiva y media de 0,3365 entre las variables de estudio, donde el nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado es alto al 65% y el nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes es alto al 94%. Además, las habilidades básicas como la comprensión de lectura, la redacción, el razonamiento verbal, lógico y/o estadístico, las matemáticas aplicadas al trabajo, el idioma inglés y francés, el manejo de tecnologías y la ofimática. Concluyendo que, a mejor desarrollo del Perfil profesional, mayor será la empleabilidad de los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín.

Palabras clave:

Perfil del egresado; habilidades técnicas; competencias; empleabilidad.

Abstract

The professional profile of university students goes hand in hand with the institutional and business requirements of the market, allowing us to predict the employability of future graduates of university faculty. For this reason, the study sought to write the variables and then find their relationship, for this we worked with 34 students who graduated from the professional school of tourism in a descriptive correlational manner, using surveys for data collection using inferential statistics. The study led to results of a positive and average relationship of 0.3365 between the study variables, where the level of training provided by the graduate's Professional Profile is high at 65% and the level of employability that the students have is high at 94%. In addition, basic skills such as reading comprehension, writing, verbal, logical and/or statistical reasoning, mathematics applied to work, English and French, technology management and office automation. Concluding that, the better the development of the Professional Profile, the greater the employability of the students of the EAP of Tourism Administration of the National University of San Martín.

Keywords:

Graduate profile; technical skills; competencies; employability.

Resumo

O perfil profissional dos estudantes universitários anda de mãos dadas com as exigências institucionais e empresariais do mercado, possibilitando prever a empregabilidade dos futuros universitários. Por essa razão, o estudo procurou anotar as variáveis e, em seguida, encontrar sua relação. Para isso, trabalhamos com 34 alunos de pós-graduação da escola profissional de turismo de forma descritiva e correlacional, usando pesquisas para a coleta de dados com estatísticas inferenciais. O estudo levou aos resultados de uma relação positiva e uma média de 0,3365 entre as variáveis do estudo, onde o nível de treinamento fornecido pelo perfil profissional do graduado é alto, 65%, e o nível de empregabilidade dos alunos é alto, 94%. Além disso, habilidades básicas como compreensão de leitura, redação, raciocínio verbal, lógico e/ou estatístico, matemática aplicada ao trabalho, inglês e francês, uso de tecnologia e automação de escritório. Em conclusão, quanto melhor for o desenvolvimento do perfil profissional, maior será a empregabilidade dos alunos do EAP em Administração de Turismo da Universidad Nacional de San Martín.

Palavras-chave:

Perfil do graduado; habilidades técnicas; competências; empregabilidade.

Contenido

[Peer Review]	6
Sobre los autores/ About the authors	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Introducción	18
Capítulo 1	22
Aspectos iniciales del problema	22
Aspectos generales	23
Problemas generados	24
Problemas derivados	25
Fines de la investigación	26
Fines derivados	26
Importancia del estudio planteado	27
Condiciones y restricciones de la investigación	29
Capítulo 2	31
Respaldo teórico del perfil profesional del egresado y la empleabilidad	31
Estudios internacionales	32
Estudios nacionales	36
Estudios locales	43
Respaldo teórico de las variables consideradas	44
Perfil profesional	44
Dimensiones del perfil profesional del egresado.	45
Empleabilidad.	48
Dimensiones de la empleabilidad.	57
Bases legales.	60
Términos usados que identifican la investigación	62
Capítulo 3	64
Respuestas a las preguntas de investigación	64
Hipótesis	65
Características de la población estudiadas	66

Capítulo 4	68
Aspectos metodológicos considerados	68
Orientación de investigación	69
Investigación alineada a las ciencias sociales	69
Método empírico utilizado	70
Sujetos muestrales estudiados	71
Criterios considerados en la muestra	71
Formas de recolección de datos de campo	72
Tratamiento estadístico	73
Capítulo 5	77
Resultados obtenidos	77
Instrumentos validados por métodos estadísticos	78
Presentación y análisis de los resultados	79
Primer objetivo específico.	80
Segundo objetivo específico.	82
Tercer objetivo específico.	84
Cuarto objetivo específico.	86
Quinto objetivo específico.	89
Sexto objetivo específico	92
Séptimo objetivo específico.	95
Objetivo general	98
Discusión de resultados	100
Consideraciones finales	103
Aportaciones de los autores	104
Referencias	107

Tablas

Tabla 1. Distribución de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo, año 2018.	71
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	73
Tabla 3. Análisis de coeficiente de correlación de Pearson	74
Tabla 4. Resumen del procesamiento de casos para el coeficiente alfa de Cronbach.	78
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad para las variables.	79
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes del Perfil profesional del egresado	81
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de la empleabilidad de los estudiantes	83
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de la D1. Habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	85
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la D3. Actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	91
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de la D4. Factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	94
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la D5. Factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	97
Tabla 13. Correlación de Pearson de las variables perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes	99

Figuras

Figura 1. Porcentajes del Perfil profesional del egresado	81
Figura 2. Porcentajes de la Empleabilidad de los estudiantes	83
Figura 3. Porcentajes de la D1. Habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	86
Figura 4. Porcentajes de la D2. Competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	89
Figura 5. Porcentajes de la D3. Actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	92
Figura 6. Porcentajes de la D4. Factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	95
Figura 7. Porcentajes de la D5. Factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes	98
Figura 8. Dispersión de las variables Perfil Profesional del egresado y empleabilidad de los estudiantes	100

Perfil del egresado:

caso de empleabilidad de estudiantes universitarios

Introducción

En la última década el Perú ha presentado un crecimiento económico superior de 6.5% anual en promedio, situación evidenciada a pesar de la crisis financiera internacional de los países desarrollados y subdesarrollados, evidenciando un crecimiento del Producto Bruto Interno de manera sostenida, siendo pilar base para la inversión privada, la integración comercial inter países traspasando fronteras, y por ende un crecimiento en la tasa de empleo.

Sin embargo, a pesar de esta situación, se revela que existe un porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) con escasas competencias laborales (conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para realizar una tarea o desempeñar un puesto de manera satisfactoria) que no acceden a una correcta inserción al mercado laboral. En el trimestre móvil agosto-setiembre-octubre del presente año, se registró un alto porcentaje de la población con edad para desempeñar una actividad económica (PET). La PET es aquella población Potencialmente demandante de empleo; está compuesta por la Población Económicamente Activa (PEA), que representa el 67,6% (5 millones 225 mil 700 personas) y por la Población Económicamente No activa (No PEA) que participa con el 32,4% (2 millones 502 mil 800 personas) (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018, p. 5).

En este contexto, se refleja que el 59,7% de la población adecuadamente empleada se encuentra en Servicios, el 15,1% en Comercio, el 14,2% en Manufactura y el 9,7% en Construcción (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018, p. 06). Al ser el mayor porcentaje el rubro de servicios, se acrecienta la necesidad de contar con profesionales y/o egresados universitarios capacitados

para asumir los diferentes retos que nacen al afrontar la vida laboral. Frente a ello, la formación académica cobra gran importancia, ya que la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, sumado al desarrollo de competencias técnicas y transversales que son aprendidas no solo en la universidad, sino también en la práctica, son imprescindibles (Ferreyra, 2007, p. 25). Es así, que las prácticas preprofesionales permiten poner en ejercicio los conocimientos y habilidades adquiridas tanto en la universidad como en actividades externas realizadas por los estudiantes, por lo que constituyen un primer acercamiento de los estudiantes y/o egresados al mundo laboral, en consecuencia, éstas tienen un gran valor de aprendizaje para sus futuras profesiones.

En base a esto, son muchas las oportunidades de crecimiento que ofrecen las prácticas pre profesionales, las mismas que están enmarcadas en este caso en específico, en el Perfil Profesional del Egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, es por esto que es totalmente fundamental que el perfil profesional vaya de la mano con los requerimientos institucionales y/o empresariales del mercado, permitiendo prever la empleabilidad de los futuros egresados de los claustros universitarios. De este modo, los centros universitarios aportarán a las organizaciones, no solo profesionales, sino personas con conocimientos suficientes para contribuir en el desarrollo de la sociedad, por ello se debe tener en cuenta, que el adelanto tecnológico de las organizaciones permite también la superación de las personas o profesionales que mantengan una continua instrucción, puesto que el ámbito laboral, cada día se torna más exigente en el momento de seleccionar a sus colaboradores buscando en ellos, no solo conocimientos, sino también destrezas y habilidades. Es por ello, que las universidades deben trabajar de la

mano con las organizaciones en cuanto se refiere a la inserción laboral de los graduados, para tener claro cuáles son los requerimientos precisos de la organización con los graduados y de esta forma, se irá disminuyendo la brecha que existe entre los dos al momento de su inserción laboral.

Capítulo 1

Aspectos iniciales del problema

Aspectos generales

A nivel mundial en el último siglo el mercado laboral y el empleo se han visto transformados a nivel sociológico, económico y tecnológico. Estos cambios han favorecido la desaparición de algunos trabajos y la aparición de otros. Sumado a ello, los cambios estructurales producidos son muy notables, ya que antes trabajar suponía formar parte de una empresa para toda la vida, sin embargo, actualmente se fortalece la creación de nuevas formas de trabajo, donde predominan los empleos temporales y a tiempo parcial, y nuevas formas de relaciones laborales entre las personas; en suma, se demanda un nuevo tipo de empleado que cuente con habilidades intrapersonales e interpersonales, y que presente disposición para moverse en un mercado laboral global.

En el marco de estas transformaciones y en relación con sus consecuencias sobre el mercado laboral, ha adquirido cada vez mayor preeminencia el concepto de empleabilidad, teniendo en cuenta al conjunto de aptitudes que le brindan a un individuo la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en él; en base a ello, se redefine la lógica de integración social con que funciona el mercado laboral, poniendo mayor énfasis en los mecanismos de respuesta de los individuos para hacer frente a los desafíos y a las exigencias de nuevas competencias demandadas en el mercado de trabajo para ser más “empleable”. Frente a este escenario específico donde predomina la movilidad laboral, la incertidumbre y el riesgo se requiere por parte de los trabajadores nuevas competencias y habilidades, es decir, se demanda para el mundo del trabajo una “empleabilidad” referida a tareas u ocupaciones de corta duración.

En este contexto referente al mercado laboral, surgen los nuevos profesionales: los estudiantes técnicos y universitarios que buscan ser empleables para insertarse en el mercado laboral. Es decir, se ratifica

que la empleabilidad y la educación superior se encuentran vinculadas. Por ello, la preocupación de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto por insertar a sus egresados en el mundo laboral, teniendo como punto de partida que su campo de acción directa es la creación y transmisión del conocimiento superior, sin embargo, es de tenerse en cuenta que la tradicional universidad encerrada en sí misma, en sus “claustros”, ha ido estableciendo una mayor apertura, optimizando sus relaciones de vinculación y articulación con el medio social en el que está inserta. Por ello, en este nuevo siglo, las universidades del país forman a sus estudiantes dentro de una perspectiva en la que el aprendizaje es una tarea vitalicia, sin descuidar la premisa de que es imprescindible vincular estos conocimientos a la aplicación de los mismos, permitiendo una mejor inserción en el mercado laboral, es decir haciéndolos empleables.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de investigar más a fondo estos determinantes, es por ello, que el fin de este estudio es analizar la relevancia del Perfil Profesional del Egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín en los aprendizajes obtenidos en las Prácticas Pre Profesionales, contrastándolas con la empleabilidad de los estudiantes, en otras palabras, es identificar si el perfil propuesto está cumpliendo con las exigencias y necesidades que requiere el sector público y empresarial, desembocando en una mayor empleabilidad de los estudiantes por egresar de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Problemas generados

¿Cuál es la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional

de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

Problemas derivados

¿Cuál es el nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuál es el nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuáles son las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuáles son las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuáles son las actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuáles son los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

¿Cuáles son los factores estructurales que dotan de mayor

empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018?

Fines de la investigación

Determinar la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Fines derivados

Identificar el nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Establecer el nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Conocer cuáles son las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Conocer cuáles son las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Conocer cuáles son las actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico

Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Conocer cuáles son los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Conocer cuáles son los factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Importancia del estudio planteado

La presente investigación enmarca su importancia fundamentalmente en los siguientes campos:

- **En lo económico:** Explicó de qué manera el perfil profesional del egresado impacta en su empleabilidad, generando una mejor absorción de los egresados al mercado laboral, fomentando mejores tasas de empleo y contribuyendo a objetivos económicos como el crecimiento y la productividad.
- **Aporte social:** Toda investigación tiene su origen en el fin supremo del desarrollo armónico de la sociedad, por ello el presente trabajo permitió desarrollar la capacidad comunicativa y organizativa de los estudiantes por egresar de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo, generando el desarrollo y la cohesión social a través del trabajo colaborativo con la sociedad.
- **Impacto ambiental:** Dentro del ámbito de aplicación de un profesional en Turismo, está buscar estrategias que

promuevan el desarrollo de comunidades con riquezas paisajísticas, culturales, ambientales, etc., por tanto al estudiar el perfil profesional del egresado, se favorece la triple integración, económica, social y medio ambiental, perfilando sus capacidades hacia la minimización de la contaminación ambiental, valorando y cuidando los recursos naturales para una mejor preservación de los servicios y destinos, satisfaciendo las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades del futuro.

- Además, el trabajo investigativo presentado se fundamenta a nivel teórico, práctico y metodológico.
- **Justificación Teórica:** La presente investigación se justifica teóricamente porque presenta información ordenada que servirá como antecedentes para otras investigaciones similares, llenando un vacío en el conocimiento científico.
- **Justificación práctica:** Faculta diseñar propuestas para minimizar y resolver problemas, permitiendo la mejora del trabajo en cuanto a la realización de una actualización en la estructura del Perfil Profesional del egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo, que vaya más de acorde con la realidad del mercado laboral y permita potenciar las capacidades de los estudiantes por egresar y los egresados de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, favoreciendo enfáticamente la empleabilidad y su crecimiento profesional.
- **Justificación Metodológica:** Desde el punto de vista metodológico aporta con instrumentos de recolección de datos debidamente validados por expertos en investigación científica y el campo del turismo.

Al ser esta una investigación inédita en cuanto al Perfil Profesional del egresado de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo, se ha encontrado pocos antecedentes en lo referido a esta variable, constituyéndose en una limitante para el presente estudio.

Condiciones y restricciones de la investigación

Las limitaciones encontradas el presente estudio son:

- Demora en la posible entrega de los cuestionarios por parte de los empresarios turísticos.
- El exceso de actividades académicas lo cual dificultan el normal desarrollo de las acciones de campo.
- Escasa disponibilidad de tiempo de la gran mayoría de empresarios turísticos para socializar los cuestionarios.

Capítulo 2

Respaldo teórico del perfil profesional del egresado y la empleabilidad

Estudios internacionales

Altamirano (2014), en su investigación titulada *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, desde Julio 2013 a Abril 2014*, realizado en Ecuador, tuvo como objetivo hacer el seguimiento de los graduados para verificar si la Universidad está aportando a las empresas con graduados que vayan a aportar y mantener vínculos de participación entre los mismos, permitiendo incorporar mejoras en los procesos de formación mediante la recopilación y análisis de la información acerca del desempeño profesional y personal de sus graduados, con una metodología que permita recolectar y analizar los datos para incorporar un mejor acompañamiento y monitoreo del cumplimiento del perfil del graduado; entre sus conclusiones más resaltantes tenemos : primero, que las organizaciones no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también que posean habilidades, destrezas, actitud y aptitud, aspecto psicológico, factores que no solamente marcarán la diferencia entre uno u otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa; segundo, que se debe tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene éste de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo.

Lantarón (2012), en su tesis *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*, realizado en la Universidad de León, trabajó con una muestra de 33 universidades públicas y 22 universidades privadas, y tuvo como objetivo identificar las estrategias con que cuenta la universidad para la mejora de la empleabilidad de sus graduados, concluyendo que para trabajar por la mejora de la empleabilidad de

sus titulados, la universidad cuenta con varias estrategias. Destacamos dos: la primera, mejorar la empleabilidad de los titulados a través del currículo, con el diseño de nuevos planes de estudio; la segunda, mediante una buena oferta de servicios que informen y orienten a los estudiantes de sus posibilidades formativas, salidas profesionales, etc.

La Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2015), en su trabajo de investigación *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: La opinión de empresas e instituciones, principales resultados del estudio de empleadores 2014*, realizado en Catalunya, tuvo como muestra a las universidades catalanas a través de sus bolsas de prácticas y trabajo en un 66% y a las medianas y pequeñas empresas con actividad productiva representadas por un 44% de la muestra, el estudio cuenta con 1,325 respuestas de empresas e instituciones realizado en línea y vía telefónica; esta investigación tuvo como objetivo conseguir la valoración de los empleadores sobre las competencias de los graduados de Cataluña y su adecuación a las necesidades del mercadode trabajo, pretendiendo dar respuesta a sus objetivos específicos: (a) detectar los factores que influyen en el reclutamiento del recién graduado, se tuvo que alrededor del 60% de las organizaciones de la muestra han contratado en los últimos 5 años, a recién graduados, teniendo como principales ámbitos a graduados en Economía, ADE y Empresariales (34%), Ingenierías de la Producción (31%) y Tecnologías de la Información y La Comunicación (28%). Además, el 91% consideran la titulación de grado universitario como un factor importante de contratación, otros factores de contratación de egresados sonen una escala de 0 a 10, las titulaciones en el extranjero (6,6), las prácticas en empresas (6,5), las estancias internacionales (6,4) y el prestigio de la universidad (5,5); (b) Conocer las dificultades de contratación que afrontan los empleadores, se concluye que el 42% de las empresas e instituciones contratantes han tenido dificultades en el proceso

de contratación teniendo entre los principales motivos la falta de solicitantes con las competencias necesarias (60%), la falta de titulados en un ámbito concreto (30%) y la falta de solicitantes que acepten el salario ofrecido (20%); (c) Conocer la importancia de las distintas competencias requeridas para la empleabilidad, se obtuvo que en una escala de 0 a 10, las competencias que los empleadores de la muestra consideran más importantes son la responsabilidad en el trabajo (8,9), la capacidad de aprender (8,4) y el trabajo en equipo (8,3). Las menos importantes son las habilidades de negociación (6,4) y el liderazgo (6,6). (d) Conocer los niveles de satisfacción con dichas competencias e identificar las deficiencias en la formación de los graduados, según resultados, la satisfacción global con las competencias de los graduados contratados es de 7 sobre 10 (notable), donde en una escala de 0 a 10, las competencias con las que los empleadores de la muestra están más satisfechos son las herramientas informáticas (7,9), la responsabilidad en el trabajo (7,6), el trabajo en equipo (7,5), la formación teórica (7,2) y la capacidad de aprender (7,0). Y las competencias con las que están menos satisfechos son el liderazgo (5,8) y las habilidades de negociación (5,7). Las grandes empresas son las que consideran la competencia en idiomas como más importante (8,4), mientras que las medianas empresas (7,9) y las pequeñas empresas y microempresas (7,1) la consideran menos importante.

Soto (2012), en su investigación *Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena*, en la Facultad de Ciencias Económicas, en Cartagena de Indias, tuvo como objetivo Analizar el perfil profesional y laboral del administrador de empresa de la universidad de Cartagena que requiere el sector empresarial, resultados obtenidos a través de una entrevista a 4 grupos de opiniones diferentes entre los cuales se encuentran los estudiantes, docentes y egresados del programa de administración de Empresas de la Universidad de Cartagena y los

empresarios de la ciudad, donde se examinaron las competencias, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes de los egresados, llegando a la conclusión de que los egresados pueden mantener una estabilidad laboral en cualquier tipo de organización debido en un 92% a que poseen las competencias necesarias para encarar cualquier función. Además, se evidenció que la universidad forma profesionales en valores como la ética, la responsabilidad social y el respeto hacia los demás, por lo cual fomenta algunas actitudes como el aprendizaje continuo, la recursividad y la proactividad, que permiten desarrollar más las capacidades para tomar decisiones y para resolver conflictos. En síntesis, la universidad de Cartagena está formando profesionales con las capacidades y competencias apropiadas que exige el mercado laboral.

Piña (2013), en su trabajo de investigación *Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral*, desarrollado en la Universidad de Chile en la carrera profesional de Ingeniería Comercial con mención en Administración, trabajó con 95 sujetos muestrales, llegando a concluir que en todas las regresiones la variable de aprendizaje que se dan en la práctica es relevante, a un nivel de significancia de un 95%, para tener un buen desempeño futuro. El Aprendizaje obtenido en la universidad, a un nivel de significancia del 95%, predice un buen desempeño futuro, en donde se puede visualizar los efectos marginales que tiene los aprendizajes que se obtienen en la Universidad, cabe mencionar, que el aprendizaje obtenido en las prácticas profesionales arrojó un mayor porcentaje de significancia en comparación al de la Universidad. Lo que corrobora la teoría que menciona que el aprendizaje experiencial es un pilar fundamental en el proceso universitario, en el cual se pueden aterrizar los conocimientos aplicados.

Gorozabel et al. (2010), en su investigación *Campo ocupacional de los egresados o graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Uleam, periodo 1997 – 2007*, realizada en la Universidad

Laica Eloy Alfaro, Manabí–Ecuador concluye que el 48 % de aquellos egresados que al concluir la carrera aún no estaban trabajando les tomó un promedio de 13.31 meses; es decir, algo más de un año para insertarse en el mercado laboral. Aunque de estos, el 20 % que buscó trabajo, activamente, lo encontró en un periodo menor a un año.

Estudios nacionales

Castro (2014), en su investigación piloto *Opinión de los egresados sobre la formación profesional, Observatorio de la empleabilidad*, realizado en Santa Anita, Perú, en la Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, tuvo como muestra a 104 egresados que se inscribieron para seguir el Curso de Actualización Profesional, tuvo como principales conclusiones: (a) El 93.27% de egresados ha llegado a obtener el grado académico de bachiller, lo que evidencia una serial limitación para la obtención del título profesional; (b) En cuanto a la valoración que hacen los egresados respecto a los conocimientos brindados por las escuelas profesionales de la Facultad resultan muy significativas porque reconocen de sus aportes positivos en la formación profesional; en este sentido, el 80.52% valora como muy adecuada la enseñanza teórica que recibió en los cinco años de estudios profesionales; el 70.87% reconoce y valora como adecuada la enseñanza metodológica recibida por ser instrumental; el 63.11% califica como valiosa la enseñanza de técnicas de la carrera que estudiaron, donde los egresados consideran que los conocimientos recibidos fueron limitados, están vinculados al desarrollo de las prácticas, donde solo el 34.95% las valoró como adecuadas; (c) Con relación a los diez valores institucionales que la Facultad transmite en el aula, solo se ha logrado una internalización del respeto por la persona humana (52.94%), búsqueda de la verdad (42.16%), integridad que incluye honestidad, equidad, justicia, solidaridad (44.12%), búsqueda de

la excelencia (41.41%), ejercicio del liderazgo como valor (39.22%), actitud innovadora y emprendedora (37.25%), conservación del medio ambiente como parte de la práctica profesional (31%), trabajo en equipo (50.98%), comunicación efectiva (42.57%) y con relación al valor que expresa compromiso con el desarrollo del país (33.33%); (d) Dentro de los principales factores que vienen limitando el desempeño de los egresados se tiene: falta de conocimiento en la elaboración de proyectos (29%), falta de conocimientos actualizados (22%), falta de capacitación en la solución de problemas prácticos (20%), dificultad en la aplicación de los conocimientos teóricos (13%), inseguridad en la toma de decisiones (8%) y falta de habilidad para el manejo de personal (2%); (e) El 46.1% de egresados manifiestan que el trabajo que vienen realizando está muy relacionado con los estudios efectuados, otro 46.1% indican que su trabajo actual se encuentra parcialmente relacionado, y 7.69% manifestaron que su actual ocupación no tiene relación con los estudios efectuados.

Llanos (2008), en su tesis *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*, realizado para obtener el Grado académico de Magíster en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, tuvo como objetivo Identificar, analizar y determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el plan de estudios, con el desempeño docente de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Escuela Académico Profesional de Educación secundaria de la facultad de Ciencias de la educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huanuco (UNHEVAL); arribando a la conclusión de que existe relación entre el Perfil profesional con el Plan de estudios de la facultad de Ciencias de la Educación en un 62% alto y un 29.6% medio.

Gómez (2014), en su tesis *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera*

profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, cuya muestra estuvo constituida por los empresarios asociados a la Cámara de Comercio y Producción La Libertad, paralelamente con los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego, llegó a las siguientes conclusiones: (a) El 30 % de los empresarios considera que la calidad profesional de los egresados en Ciencias de la Comunicación de la UNT (Universidad Nacional de Trujillo) es superior a las demás universidades en tanto que el 26 % califica a la UPAO (Universidad Privada Antenor Orrego) en un segundo lugar la UPN (Universidad Privada del Norte) 23% y la UCV (Universidad Cesar Vallejo) 18%; (b) El aspecto mejor valorado por los empresarios locales son: Capacidad de gestión 74%, visión a largo plazo y capacidad para la planificación 72%, adaptabilidad a los cambios 70%, motivación 66%, liderazgo y orientación al logro de objetivos 62%, y perspectiva corporativa global e integradora 38%;

(c) Los empresarios consideran que las fortalezas de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego son: perspectiva corporativa global e integradora (83%), capacidad de gestión (79%), visión a largo plazo y capacidad para la planificación (66%), liderazgo (56%); mientras tanto consideran que las debilidades están focalizados en la motivación (45%) y la orientación al logro de objetivos (41%); (d) Según encuesta aplicada a los egresados el 40% labora en áreas de la carrera, en tanto el 60% labora en otras áreas de diferente carrera. Asimismo, las áreas donde más laboran los egresados son: Comunicación corporativa 33%, comunicación para el desarrollo 20%, comunicación audiovisual y periodismo 17% y finalmente comunicaciones del marketing y publicidad 13%.

García (2015) en su tesis *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño*

laboral, realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Pos Grado, tuvo como objetivo establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014, para ello seleccionó un caso de estudio, es decir, se realizó un análisis al personal policial que presta servicios en la División Territorial Centro de la Región Policial Lima, egresados de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú, y comprendió los años 2013 y 2014; por ser los de reciente egreso y porque permitió observar cómo se viene implementando el perfil profesional actualmente en estas dos últimas promociones, una ya prestando servicios y la otra próxima a salir de la escuela. Dentro de las conclusiones más resaltantes tenemos: (a) El perfil profesional que se encuentra estipulado en la EST-PNP no se ha implementado a cabalidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje no es evaluado de manera continua, solo se tienen los exámenes parciales y finales cada dos meses. En cuanto a la instrucción policial, los instructores no son preparados para dicha función, cumplen una rutina establecida desde hace 30 años, no siguen un diseño curricular que sea verificable en los avances del perfil profesional que se quiere que adquiera el alumno; (b) Para el perfil profesional no se tienen en cuenta las especialidades funcionales detalladas en nuestro marco teórico; se imparten los conocimientos y esfuerzo físico, pero sin considerar las habilidades y destrezas específicas que debe tener el policía como egresado.

De Otiniano & Pastor (2013), en su tesis *Factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012*, presentado para obtener el grado académico de doctor en educación de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, llegaron a las siguientes conclusiones: (a) Los factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la UCV- Trujillo, años 2010 al 2012, son la

habilidad comunicativa, la experiencia laboral y la capacidad de iniciativa; (b) El 54% de egresados posee habilidad comunicativa, respecto a la experiencia laboral para el 26 % de los egresados representa una dificultad para conseguir empleo, en cuanto a la capacidad de iniciativa, los egresados demuestran tener poca, ya que solo el 17 % de los egresados envían su currículum vitae cuando encuentran una oferta laboral, el 17 % asiste a ferias de oferta laboral que promueven las universidades y escasos 3 % de los egresados se acerca a las empresas a dejar su C.V. personalmente al área de recursos humanos; (c) Con respecto al sector de trabajo el 74 % está insertado al sector privado y el 26 % al sector público, lo que indica que la mayor oferta laboral para los egresados se encuentra en el sector privado; (d) Los factores académicos que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados son: situación académica del egresado, manejo de las TICs, dominio del idioma inglés, los programas de capacitación y las competencias del perfil del egresado adquiridas; (e) Los niveles de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la UCV- Trujillo, años 2010 al 2012, si están influenciados por las competencias genéricas del perfil del egresado como: comunica mensajes a diversos tipos de audiencia que faciliten la interrelación social, mostrando cuidado en el uso de los códigos orales, escrito y gráfico de modo efectivo, usa la tecnología de información y la comunicación (TIC) en su desempeño profesional, con responsabilidad, pertinencia y desarrolla habilidades interpersonales basada en una escala de valores que favorezcan la convivencia y respeto a la interculturalidad.

Rojas (2002), en su tesis *Diagnóstico del Plan Curricular de la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de San Martín y sus efectos en el perfil profesional*, centró su atención en función de identificar algunas deficiencias significativas, enmarcadas en una línea de apoyo a los cambios que se debe operar en el nuevo plan curricular, y tuvo como población de estudio a

los docentes y alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia-Universidad Nacional de San MartínM- 2000, utilizando como instrumento al cuestionario con preguntas cerradas, y entre las conclusiones más resaltantes están las siguientes: (a) Existe deficiencias en el Plan Curricular y en el perfil del licenciado de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia;

(b) En relación al perfil profesional y que están representados por los indicadores ALFA, concernientes al área de sensibilización y que muestran los rasgos básicos deseables de la Personalidad del futuro egresado: Práctico, Analítico, Crítico, Sensible y Ético; no existe una adecuada proporción de las asignaturas para permitir dicho proceso de adquisición, a través de los diez semestres académicos; (c) Severifica que el Perfil Académico Profesional (1995-1999) propuesto por la Escuela Académica Profesional de Obstetricia, no se sustenta con la programación de las asignaturas del Plan de estudios diseñado en la planificación y sumado a ello, no se sustenta en el nivel taxonómico de las asignaturas del Plan de Estudios.

Tito, Pereda & Vilcabana (2012), en su investigación *Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Martín*, tuvo como finalidad Conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo con las exigencias en términos de competencias laborales. Su investigación concluye: (a) Que los egresados en primera instancia laboran en empresas privadas (86%) e instituciones públicas (14%); (b) Con 97.70% se encuentra la correlación que existe entre los logros alcanzados en su desarrollo profesional con el nivel de conocimientos y los planes de desarrollo al egresar. Los logros alcanzados tienen una variación del 95.50% debido al nivel de conocimientos y los planes de desarrollo al egresar; (c) Existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la universidad, a través de sus planes de estudios,

y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados en el mercado laboral, donde el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Universidad Nacional de San Martín) debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios; (d) La investigación también demuestra que un porcentaje representativo de los egresados tienen empleos en posiciones inferiores dentro de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas poco o nada gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde dos posiciones: primero, que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004- 2006), que recién se inician profesionalmente a laborar, y por tanto inician desde abajo; segundo que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral. Contrastando y cruzando otros datos, el autor afirma que los empleos poco relevantes de los egresados se explican por la primera posición.

De Neciosup (2013), en su tesis *Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura*; presentado para obtener el grado de MBA – Executive Magister en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo, llegó a las siguientes conclusiones: (a) Un 35 % de la población obtiene de manera automática empleo, el 32 % tiene un lapso de tiempo mínimo 6 meses y máximo un año para encontrar empleo; (b) Un 66,7 % del estudio indica que en las instituciones no existen profesionales actualizados y el 33.3 % indica que los profesionales no cuentan con experiencia en empresas de la especialidad; (c) En lo concerniente a

la inserción laboral, el 79 % se encuentra trabajando y un 21 % aún no ha logrado empleo, sin embargo, de este porcentaje, el 17.60 % estuvieron trabajando temporalmente.

Estudios locales

A nivel local, no se encontraron trabajos relacionados directamente con las variables de estudio, sin embargo, se encontró investigaciones relacionadas al desempeño laboral:

Cárdenas & Villacorta (2017), en su tesis titulada *Mentoring y desempeño laboral en la Piladora de Arroz Rey León – Morales Año 2015*, realizada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, tuvo dentro de sus objetivos Evaluar el desempeño laboral en la Piladora de arroz Rey León – Morales, año 2015, trabajando con una muestra de 30 trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la Piladora de arroz Rey León, alcanzando las siguientes conclusiones:

- El desempeño laboral en la Piladora de arroz Rey León – Morales es adecuado, ya que el 60% estima que la dimensión de responsabilidad origina la iniciativa y la realización de tareas fuera del horario de trabajo, son remunerados ciertamente, la flexibilidad promueve a adaptarse a los cambios, además el juicio prevé posibles riesgos que ocasionan el incumplimiento de los objetivos en la organización; el 20% lo califica como inadecuada, existen dimensiones que faltan reforzar, son; habilidades personales, muchas veces el liderar equipos, la integración entre compañeros de trabajo se hace cada vez más complejo, y éste por diferentes puntos de vista y diversidad de culturas integradas por el trabajo, las habilidades para comunicar, escuchar y comprender también son otras de las situaciones

complejas, mucha veces fomenta el caos y la desunión entre colaboradores; el 20% lo considera como regular; (b) El 43% de encuestados señala que las Habilidades personales son adecuadas, el 47% estima que las Habilidades para resolver problemas son adecuada, el 40% valora a las Habilidades para comunicar como adecuada, el 47% indica que hay adecuadas Habilidades para planear y organizar, el 50% señala que existen altos niveles de Responsabilidad, en cuanto a la asertividad, el Asertividad el 43% asevera que es adecuada, un 50% señala que hay flexibilidad en el cumplimiento de las funciones y un 53% menciona que existe niveles positivos de juicio en cuanto a que los colaboradores siempre piensan antes de dar una solución a un problema.

Respaldo teórico de las variables consideradas

Perfil profesional

Llanos (2008), teorizó que el perfil profesional es la descripción de las características de formación general y profesional polivalente que dota al profesional de la capacidad de pensar, crear, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y valores científicos como búsqueda de trascendencia humana, desarrollo sostenido y justicia social.

Díaz (2011), afirmó que “el perfil profesional lo constituye conocimientos, habilidades y actitudes y este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades?” (p.32). Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye

un conjunto de acciones que implican conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales. Afirmó que los componentes básicos del perfil del egresado son:

- La especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuáles deberá adquirir dominio el profesional.
- La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.
- La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño como profesional.
- El listado de las destrezas que tiene que desarrollar.
- Para Salazar (1999), “un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional” (p. 52). Consideró también que las características que debe poseer el profesional después de haber culminado sus estudios y comprende los aspectos cognitivos, inteligencia, físico y psicológico, para dar frente con éxito en su desempeño profesional.

Dimensiones del perfil profesional del egresado.

Rodríguez et al. (2009), presentaron las siguientes dimensiones en torno al perfil profesional del egresado de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, de la carrera Profesional de Administración en Turismo:

a. Actitudes y Valores

- Responsable Extrovertido.
- Disposición para hablar en público.
- Actitud de Servicio.
- Actuar con ética.
- Respeto a los valores sociales.
- Respeto por el individuo.

b. Cualidades

- Amplia capacidad de criterio y creativo en el desarrollo de la actividad turística.
- Personalidad dinámica y ejecutiva.
- Sólida formación ética y moral que le permita desarrollar sus valores personales.
- Amplia cultura que le permite desenvolverse en el ámbito de la actividad turístico.
- Capacidad de liderazgo.
- Firme predisposición continuo y de investigación.
- Capaz de demostrar su espíritu empresarial y de motivar una conciencia turística.

c. Habilidades y Destrezas

- Desarrollar y dominar habilidades y técnicas operativas de la actividad turística.
- Poseer habilidades pedagógicas, de comunicación y de integración.
- Implementar y ejecutar proyectos y programas que

contribuyen al desarrollo de la actividad turística.

- Gestionar y administrar Empresas prestadoras de servicio turístico.
- Dominar los idiomas: inglés, francés y el castellano.

d. Competencias

- El profesional en Administración Turística es un administrador o consultor que se ocupa de la gestión turística en distintas empresas de bienes y servicios.
- Es un investigador que optimiza la estructura e infraestructura para atender los negocios en turismo, empresas públicas y privadas, entidades internacionales, regiones y ciudades, ferias y congresos.
- Formular y evaluar proyectos de inversión turística.
- Planificar, organizar y dirigir planes tendientes a la formación y desarrollo de empresas turísticas.
- Dirigir la empresa en el proceso de comercialización y búsqueda de nuevos mercados.
- Orientar y conducir el proceso administrativo de empresas turísticas en sus diferentes áreas de trabajo.
- Planificar y dirigir el funcionamiento y desarrollo de empresas de servicios turísticos del país, así como las relaciones públicas y humanas en la empresa del sector turístico.
- Administrar los recursos humanos en empresas turísticas.

- Planear estrategias, formular políticas, establecer normas y procedimientos que garanticen la conducción y toma de decisiones eficaces para el adecuado funcionamiento de la empresa.

e. Aptitudes

- Poseer aptitudes compatibles con la rigurosidad del ejercicio profesional.
- Tener conocimiento del inglés e Informática, asignaturas extracurriculares, las mismas que deben ser llevadas en el INTECI y el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional de San Martín-T. Asimismo, la Oficina de Coordinación y Registro Académico otorgará una constancia a los alumnos que llevaron inglés e Informática.

Para la presente investigación, se tomó como referencia lo expuesto por este autor, concerniente al perfil profesional del egresado de la Universidad Nacional de San Martín –Tarapoto, de la carrera Profesional de Administración en Turismo; sin embargo, se realizó modificaciones de acorde a la realidad actual de los estudiantes y egresados.

Empleabilidad.

Chacaltana y Sulmont (2003), señalaron que “la noción de empleabilidad es tomada de la palabra en inglés employability, la cual surge a principios del siglo XX como una mezcla entre los términos employ (empleo) y hability (habilidad)” (citado por Campos, 2003, p. 42). Sin embargo, esta palabra adquiere relevancia en la década de 1980, es decir, en momentos en que se hicieron evidentes los efectos

de la crisis del mercado de trabajo en la forma de un crecimiento limitado de los puestos de trabajo y una excesiva oferta de fuerza laboral, situación que generó el crecimiento de las tasas de desempleo y el debilitamiento de la capacidad de negociación de los sindicatos.

Según Temple (2010) “La empleabilidad es la capacidad de encontrar o mantener un espacio de contribución profesional” y sumado a ello “La empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde sea necesario, manteniendo un alto estándar de competitividad profesional” (p. 31).

Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2010), la empleabilidad es:

el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además permanecer en él. En forma más concreta refiere que es la capacidad de una persona de encontrar empleo por sí misma (p.6)

Vieira (2009), enfatizo dos ideas acerca de la empleabilidad: la empleabilidad individual y la de las instituciones:

- Empleabilidad individual, hace referencia a características, factores, cualidades, habilidades personales, etc., que un individuo posee para ajustarse a la actividad laboral, para estar en sintonía con el mercado laboral, es decir se refiere a los atributos que los graduados son capaces de demostrar en un puesto de trabajo.
- Empleabilidad de las instituciones, tiene más que ver con el desarrollo de dichas competencias que se adquieren a

través de los planes de estudio y su ajuste con la necesidad del mercado laboral. Está más en sintonía con la idea de indicador, con las tasas de inserción laboral de sus graduados.

Para Campos (2003), el vínculo entre educación y empleabilidad se explica a partir de la teoría del capital humano. Esta teoría enfoca su análisis en las características de la fuerza del trabajo, a la cual le reconoce la posibilidad de elevar su productividad a través del conocimiento, comúnmente definido como escolaridad. En este sentido, se sostiene que la educación es una inversión que tiene efectos positivos tanto a nivel de los individuos como de las naciones. Sin embargo, desde esta misma teoría se ha reconocido que el capital humano es mucho más amplio que la escolaridad, abarcando un “conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad” (Campos, 2003, p. 104), entre los que se encuentran las habilidades innatas, habilidades académicas, la educación formal, los aprendizajes informales, la experiencia laboral y una serie de actitudes personales (autoestima, ética laboral, responsabilidad, etc.). Desde la perspectiva teórica del capital humano, la empleabilidad sería otra manera de identificar los mismos elementos que constituyen la inversión en recursos humanos, y que se expresan en atributos o habilidades que facilitan el acceso a las oportunidades de empleo más solicitadas.

Así mismo, Brunner (2000), sostuvo que la noción de empleabilidad se encuentra fuertemente asociada con la relación entre educación y trabajo, sostiene además que en el marco de las transformaciones del trabajo y de la forma en que funciona el mercado laboral las ocupaciones adquieren cada vez más un componente de información- conocimiento, el cual modifica las competencias requeridas y eleva los requerimientos educacionales de la fuerza de trabajo.

En este sentido, en el Perú, la empleabilidad se define como:

La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado, (...) El término se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en una empresa o cambiar el empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OTI), 2004, p. 1).

La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE) (1999), organiza un encuentro sobre empleabilidad, donde define a ésta como “la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (p. 12).

Según Rodríguez (2010) la empleabilidad “implica pasar de una situación de desempleo a una de empleo mediante el ingreso al mercado laboral, la probabilidad de abandonar la condición de desempleo, así como la capacidad para obtener un empleo o mantenerse en el mercado laboral” (p. 37).

Harvey (2001), señaló que la empleabilidad aparece asociada con la tendencia de los estudiantes para obtener un empleo. Sin embargo, comienzan a matizar que la empleabilidad también se encuentra asociada con el aprendizaje.

Fugate, Kinicki y Ashforth (2004), definieron la empleabilidad como “una habilidad para identificar y desempeñar oportunidades para la carrera” (p. 42)

Ball (2009), indicó que el término se enfoca hacia el individuo y sus cualidades, e introduce una estrategia: la importancia del aprendizaje ajustado al trabajo. El autor también critica que este término pretende que todos los individuos vayan a la escuela y se formen, tanto si son potenciales trabajadores como si son empleados permanentes. Es decir, el término se vincula con habilidades, capacidades; con el aprendizaje además de la obtención de empleo.

Rodríguez et al. (2010), puntualizó que la empleabilidad se vincula cada vez más con las instituciones de educación superior, esto debido a:

su función formadora, aunque también como indicador de rendimiento de las propias instituciones, ya que, desde las exigencias de la rendición de cuentas, la empleabilidad de los egresados universitarios es considerada como un significativo indicador de rendimiento de las propias instituciones. (p. 110)

Gamboa et al. (2007), indicó que la empleabilidad hace referencia al:

grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían, poniendo como ejemplo: la preparación del individuo, disposición del trabajo, capacidad para desempeñar diferentes funciones dentro del mercado laboral, etc. (p. 20).

Yorke (2006), afirmó que la empleabilidad es la combinación de lo absoluto y lo relativo: la dimensión absoluta, relacionada con las características individuales; la dimensión relativa, relacionada con la situación del mercado laboral. Además, insiste en la gran diferencia que existe entre la empleabilidad y el empleo, pues para él, el término empleabilidad engloba conceptos diversos relacionados con la formación adquirida (tanto dentro como fuera de un plan de estudios), las condiciones del trabajo, la personalidad y las características innatas del sujeto, ya que después de todo es al individuo al que se evalúa su idoneidad para un puesto de trabajo. Este autor interpreta el término empleabilidad en relación con: La obtención de un trabajo, el desarrollo por el estudiante de su experiencia en la educación superior y términos de posesión de logros relevantes (como potencial).

García (2009) realizó una aportación al concepto de empleabilidad, entendiéndola como:

El grado de atracción que un individuo tiene para el mercado de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual se materializa en la valoración de la aportación de valor que éste realiza al empleador o a la sociedad en su conjunto. (p. 144)

Rodríguez (2010), destacó que la empleabilidad se encuentra ligada (política e ideológicamente) a los criterios y prácticas de selección de los empleadores y, recientemente, a la transferencia de la responsabilidad a la persona por su propia contratación, así como al desarrollo permanente de competencias y a la actualización de conocimientos por parte de los individuos. Por tanto, añade, la empleabilidad parece una cuestión de estrategias más que de conocimientos particulares que permiten la incorporación en el mercado laboral y disminuyen la exclusión. La empleabilidad permite

una estabilidad dinámica que en el contexto actual contribuye a la seguridad laboral. Así, la experiencia y formación de las personas empleables fomentan la continuidad en el mundo laboral (no necesariamente en una empresa particular) debido a que se adaptan a los cambios de empresa, a los grupos de trabajo y a las exigencias laborales.

Lees (2002), destacó que la empleabilidad es un concepto multi-dimensional, en el que se hace necesario distinguir entre factores relevantes para la obtención de un trabajo, y factores relevantes para la preparación para el trabajo. La empleabilidad no trata sólo de cómo los estudiantes van depositando habilidades en un banco, sino que es una combinación sinérgica de cualidades personales, habilidades y conocimientos en varios tipos de materias.

Knight y Yorke (2002), afirmaron que hay dos tipos de conceptos generales sobre empleabilidad:

- Una concepción educativa de la empleabilidad, relacionada con la capacidad de los graduados para hacer frente a trabajos de graduados. Estaría relacionada con la idea de capacidad. Es el modo en que los graduados están equipados para un trabajo y son capaces de ser empleados, más que con la propia adquisición de dicho trabajo.
- Una concepción relacionada con la habilidad para encontrar un trabajo, pero cualquier tipo de trabajo. Este segundo concepto estaría más en la línea usada por los Gobiernos en la construcción de la empleabilidad.

Tarazona (2002), afirmó que los criterios que poseen gran influencia en la empleabilidad son la formación, ya que, a mayor formación mayor empleabilidad, y cuanto más demandada esté esta formación mejor. También los idiomas ya que, abren las puertas para trabajar en otros países y culturas. En un mundo globalizado

los idiomas aportan mayor realce a la hoja de vida profesional. Los criterios que poseen gran influencia en la empleabilidad son:

- **Formación:** normalmente, a mayor formación mayor empleabilidad. y cuanto más demandada esté esta formación mejor.
- **Idiomas:** un idioma abre puertas a trabajar en otros países y culturas.
- **Movilidad:** ser capaz de relocalizarse (Adaptabilidad a los cambios), siguiendo la oportunidad, abre el abanico de actuación geográfica en el caso en que el empleo requiera presencia física.
- **Diferenciación profesional y reputación:** porque entre varios potenciales profesionales se escogerá aquel que se diferencie mejor en positivo y tenga mejor reputación profesional e inteligencia emocional.
- **Mayor y mejor red de contactos:** porque aquellos conocidos que pueden dar visibilidad a oportunidades o poner en contacto con las personas que van a decidir, permiten al menos tener esa oportunidad de transmitir lo que vale el profesional.
- **Mejor punto de partida:** Iniciar tu primer trabajo en una empresa conocida e iniciar a temprana edad respecto al resto de competidores (muy júnior para el puesto, muy senior para el mismo), expectativas alineadas con la oferta.
- **Mayor capacidad de manejar trayectorias no lineales:** es decir, ser capaz de moverse desde empleado a free lance o al proyecto propio. La clave es no estar quieto.
- **Mayor capacidad:** el profesional tiene que estar actualizado (caminar hacia convertirse en un profesional de proyecciones

a largo plazo) para obtener una visión globalizada con proyecciones a futuro y ser empleable para las renombradas firmas internacionales.

- Capacidad Personal: Liderazgo, proactividad personal y perseverancia, así como la capacidad de transmitir nuestro valor agregado de forma eficiente y eficaz, están vinculadas a la empleabilidad y al éxito (p. 38).

En opinión de Teichler (2008), el término empleabilidad, en el debate actual de la educación superior, dispone de varios significados:

- Cualquier medida que aumenta el empleo y el éxito profesional de los graduados.
- Medidas relacionadas con la elección de la carrera, búsqueda de empleo y colocación.
- El valor del cambio de los estudios en general, incluyendo el valor de haber estudiado en una determinada universidad o un determinado campo.
- El ajuste de la compatibilidad entre los planes de estudio y las funciones o tareas del trabajo.
- El fortalecimiento de otras competencias que no son los conocimientos específicos.

En esta línea Harvey (1999), afirmó que esta forma de entender la empleabilidad trae consigo dos problemas interrelacionados: (a) La insistencia en que la empleabilidad es medida en función de los resultados en la forma de tasas de obtención de empleo de los egresados; (b) La tendencia a caer en la visión de que la empleabilidad es más un logro institucional que la propensión individual de los estudiantes para obtener un empleo.

Dimensiones de la empleabilidad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2008), la empleabilidad se refiere a un conjunto de:

calificaciones, conocimientos y competencias que incrementan la capacidad del trabajador para obtener y conservar un empleo, progresar en el trabajo y adaptarse a los cambios, lograr otro empleo si la persona así lo desea o si ha sido despedida, e incorporarse o reintegrarse al mercado laboral con mayor facilidad. (p. 37)

Desde esta perspectiva la empleabilidad es el resultado de una educación y formación profesional de calidad.

En base a esta definición, Rodríguez (2008), propuso de forma concisa que la empleabilidad presenta seis dimensiones: Habilidades básicas, competencias, actitudes, factores de personalidad y valores, factores socio estructurales, iniciativas personales pro empleo.

a. Habilidades básicas

- Comprensión de lectura
- Redacción
- Razonamiento verbal
- Razonamiento lógico y/o estadístico
- Matemáticas aplicadas al trabajo
- Idioma Inglés
- Idioma Francés
- Manejo de tecnologías
- Ofimática

b. Competencias

- Comunicación
- Planificación y organización de recursos
- Capacidad para aprender
- Flexibilidad (adaptación al cambio)
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Persuasión
- Análisis y resolución de problemas
- Capacidad para tomar de decisiones

c. Actitudes y valores

- Responsabilidad
- Capacidad para generar nuevas ideas (Innovación)
- Iniciativa (proactividad)
- Perseverancia
- Integridad (honestidad)
- Solidaridad (responsabilidad social)
- Interés por aprender en el puesto de trabajo
- Cortesía y amabilidad
- Exigencia de calidad

d. Factores de personalidad

- Confianza en sí mismo (autoestima)
- Desarrollo de relaciones (empatía)
- Tolerancia a la presión
- Asertividad
- Motivaciones
- Compromiso
- Puntualidad
- Imagen e higiene
- Disciplina

e. Factores estructurales

- Factores socio-económicos
- Factores socio-ambientales
- Factores culturales
- Educación- factores teóricos
- Educación- factores prácticos
- Acceso a recursos para buscar empleo (TICs.)
- Redes sociales
- Enfermedades y/o discapacidades

f. Iniciativas personales pro-empleo

- Predisposición a la búsqueda
- Actitud ante la formación para el trabajo

- Documentación
- Experiencia laboral
- Búsqueda de información

Sin embargo, al ser estudiada la empleabilidad desde el punto de vista del empleador, se tomó en cuenta solo cinco dimensiones: Habilidades básicas, competencias, actitudes, factores de personalidad y valores, y factores socio estructurales; obviando la dimensión de iniciativas personales pro-empleo debido a que esta dimensión es netamente desde el punto de vista personal del egresado.

Bases legales.

Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales
Artículo I.- Principios

La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.

Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.

Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad

del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

Artículo II.- Objetivos

Son objetivos de la presente Ley:

- a. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;
- b. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,
- c. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Artículo 13.- Práctica profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

- Una empresa
- Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor. El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro

del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

Términos usados que identifican la investigación

Empleabilidad: Concepto multi-dimensional que está conformada por el conjunto de habilidades básicas, competencias, actitudes contextuales, factores de personalidad y factores estructurales que permiten a un individuo insertarse en el mercado laboral.

Empleo: Ocupación u oficio que desempeña una persona en una unidad de trabajo, confiriéndole la calidad de empleado; o desde el punto de vista del empleador, como aquel que ocupa a alguien en un puesto laboral, generando empleo.

Mercado de trabajo: Es el entorno económico en el cual concurren la oferta (oportunidades de empleo) y la demanda (conjunto de recursos humanos disponible) conformado por las oportunidades de empleo. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución.

Perfil ocupacional: Es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

Perfil profesional: Conjunto de actitudes y valores, cualidades, habilidades y destrezas, competencias y aptitudes que conforman los requerimientos formativos del egresado para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Capítulo 3

Respuestas a las preguntas de investigación

Hipótesis

H0: Existe relación positiva entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

H1: No existe relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Hipótesis derivadas

HE1. El nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, es **bajo**.

HE2. El nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, es **bajo**.

HE3. Las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son el idioma **inglés y la ofimática**.

HE4. Las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son **flexibilidad y resolución de problemas**.

HE5. Las actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San

Martín-Tarapoto, 2018; son la **innovación y proactividad**.

HE6. Los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son **tolerancia a la presión y compromiso**.

HE7. Los factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son los **factores socio-ambientales y factores prácticos de la educación**.

Características de la población estudiadas

Variable 1: Perfil profesional del egresado

Variable 2: Empleabilidad

Capítulo 4

Aspectos metodológicos considerados

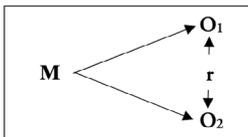
Orientación de investigación

En esta investigación se utilizó el Enfoque Cuantitativo, ya que se usó la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar las teorías.

- **Según la finalidad:** Constituye una investigación básica, debido a que tuvo como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.
- **Según el alcance temporal:** Facultada como una investigación transversal porque se realizó en un único periodo, el año 2018.

Investigación alineada a las ciencias sociales

El diseño de una investigación es la estrategia o plan utilizado para responder el problema de investigación, utilizándose para el presente estudio el diseño descriptivo- correlacional, cuya representación es la siguiente:



Dónde:

M: Muestra constituida por los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

O₁: Perfil Profesional del Egresado concerniente a los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la E.A.P. de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

O₂: Empleabilidad de los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

r: Relación entre el Perfil Profesional del Egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Método empírico utilizado

En la presente investigación, se tuvo como punto de partida el método empírico que permitió la recolección de datos iniciales como en todo estudio; asimismo se empleó el método Delphi, que consistió en la utilización sistemática del juicio intuitivo de un grupo de expertos para obtener un consenso de opiniones informadas. Además, se utilizó el método estadístico para tabular los datos empíricos a través de los estadígrafos correspondientes y estudiar a fondo las dos variables. Igualmente, se revisó diferentes.

Teorías relacionadas a esta investigación, lo que proporcionó características esenciales de los fenómenos estudiados. Finalmente, se recurrió al método inductivo, donde se partió de las premisas hipotéticas de un caso en particular para señalar las primeras inferencias lógicas y luego arribar a las conclusiones de la investigación.

Sujetos muestrales estudiados

La población objeto de investigación estuvo integrada por los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional San Martín-Tarapoto, 2018.

La muestra estuvo conformada por los empresarios y/o funcionarios de las instituciones donde los 34 estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional San Martín- Tarapoto, año 2018; se encontraban cursando Prácticas Pre Profesionales.

Tabla 1. Distribución de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo, año 2018.

Ciclo	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Noveno	6	10	16
Décimo	10	8	18
		Total	34

Fuente: tomado de los archivos de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto (2018).

Para la selección de las unidades de observación se empleó el muestreo No Probabilístico, denominado intencionado o no paramétrico.

Criterios considerados en la muestra

Los integrantes de la muestra se seleccionaron según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Que estén matriculados en el curso de Prácticas Pre Profesionales de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.
- Que estén cursando el noveno y décimo ciclo de la EAP de Administración en Turismo.
- Género masculino y femenino.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no asisten regularmente al curso de Prácticas Pre Profesionales de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

Formas de recolección de datos de campo

Para la recolección de información se utilizó diferentes técnicas, como el análisis de documentos, observación y el fichaje, como se muestra en la tabla N° 02, donde además se detalla los instrumentos utilizados.

Tabla 2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas	Instrumentos	Alcances
Análisis de documentos Consistió en el examen cualitativo de los documentos utilizados.	Guía de análisis de documentos Permitió recopilar información valorativa sobre los documentos relacionados con la investigación.	Se utilizó en el marco teórico y conceptual.
Observación Consistió en la observación de los encargados de las áreas de las instituciones y/o empresas donde se desarrollaron las Prácticas Pre Profesionales.	Guía de observación Es el conjunto de preguntas formuladas por escrito respecto a la muestra conformada por los estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín-T, con relación a la observación realizada por sus jefes de área.	Se utilizó en la recolección de datos para el capítulo de resultados.
Fichaje	Fichas textuales y fichas de resumen	Se utilizó en los antecedentes de investigación.

Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Tratamiento estadístico

El procedimiento realizado para la obtención de datos estuvo comprendido por losiguiente:

- Trabajo de campo
- Ordenamiento y codificación de datos
- Tabulación
- Tablas y gráficos estadísticos
- Contrastación de hipótesis

a. Para la presentación de los datos se utilizó técnicas estadísticas descriptivas parados ordinales, a través de:

- Tablas de frecuencia: ya que la información presentada necesita ser desagregada en frecuencias para un mejor desarrollo del problema.
- Gráficos de barras y tortas para los porcentajes: son formas visibles de presentar los datos, y permiten que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables estudiadas en el presente trabajo de investigación.

b. Para el análisis e interpretación de datos se utilizó las siguientes técnicas:

- Media aritmética

c. La contrastación estadística se realizó usando el estadístico paramétrico para encontrar la relación a través del **coeficiente de correlación de Pearson**, como un instrumento fiable para establecer la relación de cada una de las variables, bajo un enfoque descriptivo correlacional, donde el valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$. Esta teoría desarrollada por Karl Pearson muestra que:

Tabla 3. Análisis de coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada

Valor	Significado
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Es decir:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta, es decir que el índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.

Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta, es decir que el índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

- Posteriormente, para la discusión de los resultados se realizó la confrontación de los mismos con las conclusiones halladas en los antecedentes y con los planteamientos del marco teórico, para enriquecer este capítulo.
- Finalmente, las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos dentro de la investigación.

Capítulo 5

Resultados obtenidos

Instrumentos validados por métodos estadísticos

El libro consta de dos instrumentos de 25 ítems y 5 alternativas de respuestas para la variable Perfil profesional, y de 44 ítems y 5 alternativas de respuestas la variable Empleabilidad, alcanzando la validez a través de la técnica Juicio de expertos, con profesionales conocedores de la materia en estudio.

Para la confiabilidad, se utilizó el Alpha de Cronbach, que es un coeficiente que permitió encontrar la consistencia interna-homogeneidad de los instrumentos, que se aplicó para la muestra de 34 empresarios y/o funcionarios de las instituciones donde los 34 estudiantes del noveno y décimo ciclo de la E.A.P. de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín.-T, 2018, realizan sus prácticas pre profesionales. El coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). El valor de corte es de 0.7, considerándose los valores obtenidos mayores a este corte como aceptables.

Se muestra los casos válidos tomados en cuenta, es decir los 34 sujetos muestrales de esta investigación

Tabla 4. Resumen del procesamiento de casos para el coeficiente alfa de Cronbach.

		N	%
Casos	Validos	34	100,0
	Excluidos	0	,0
Total		34	100,0

Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Nota: N es el número de sujetos muestrales tomados en cuenta en la investigación.

De acuerdo al resultado obtenido del análisis de confiabilidad, el coeficiente encontrado para el primer instrumento concerniente al Perfil profesional es adecuado, ya que alcanzó un alfa de Cronbach de 0,7012 teniendo en cuenta los 25 ítems redactados en la encuesta, lo cual muestra que el índice de confiabilidad del instrumento es satisfactorio y por lo tanto se puede considerar que el instrumento es consistente y no se ve afectado por cambios coherentes; así mismo, para el instrumento de la variable Empleabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,7031, trabajando con los 44 ítems del instrumento, resultado que está por encima del corte permisible de 0,7, por tanto se determina que los instrumentos de investigación poseen consistencia interna en sus ítems.

Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad para las variables.

	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Perfil profesional	0,7012	25
Empleabilidad	0,7031	44

Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Presentación y análisis de los resultados

En este capítulo se expone los resultados principales alcanzados mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta los objetivos trazados y considerando a los 34 sujetos muestrales, analizando estadísticamente los principales descubrimientos identificados.

Primer objetivo específico.

Respondiendo al primer objetivo específico Identificar el nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, 2018; tenemos la tabla 06 donde se expone las frecuencias y porcentajes obtenidos en cuanto a la V1. Perfil Profesional donde un mayoritario 65% de sujetos muestrales, representado por 22 encuestados, indicó que existe un perfil profesional del egresado alto, sin embargo, el 35% de encuestados, es decir 12 sujetos muestrales situaron a la formación que brinda el Perfil profesional del egresado en un nivel regular, es decir

que las Actitudes y valores como la responsabilidad, actitud de servicio, ética, respeto y la empatía; las Cualidades como la creatividad en la actividad turística, la personalidad dinámica y ejecutiva, la capacidad de liderazgo, la predisposición a la investigación y espíritu empresarial que demuestran los futuros profesionales en la actividad turística; las Habilidades y destrezas como las habilidades técnicas y operativas, las habilidades de integración, de comunicación, la capacidad de ejecución y las capacidades de negociación y mediación turística; las competencias, como las capacidades investigativas, de planificación/organización, el desarrollo de estrategias y procedimientos para la toma de decisiones, la competencia de identificar, evaluar y solucionar problemas, y el desarrollo de conocimientos para garantizar una asesoría técnica eficaz y eficiente; sumado a las Aptitudes, como el dominio del idioma inglés, francés, el conocimiento en ofimática, el dominio de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de la normativa legal ambiental nacional con perspectiva global; que en suma poseen y demuestran como parte de su formación a través del Perfil Profesional los futuros egresados de la Escuela Académico

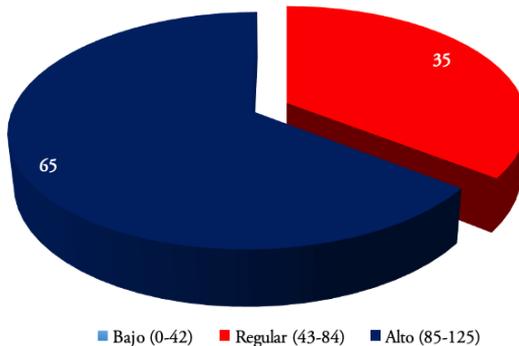
Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional San Martín, concerniente al año 2018 están en un estándar intermedio, es decir, que aún existen deficiencias a ser mejoradas como parte de la formación brindada a los estudiantes; resultados que se observan en la tabla 06 y figura 01.

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes del Perfil profesional del egresado

Escala de medición		Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0-42	0	0%
Regular	43-84	12	35%
Alto	85-125	22	65%
Total		34	100%

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 1. Porcentajes del Perfil profesional del egresado



Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Segundo objetivo específico.

Respondiendo al segundo objetivo específico Establecer el nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; tenemos la tabla 07 donde se expone las frecuencias y porcentajes obtenidos en cuanto a la V2. Empleabilidad, donde el 6% lo situó en el nivel regular, es decir 2 encuestados señalan que la empleabilidad que poseen los futuros profesionales de la EAP de Administración en Turismo se encuentra en un nivel intermedio; y un mayoritario 94% (32 sujetos muestrales) indican que existe una alta empleabilidad, es decir que las Habilidades básicas como la comprensión de lectura, la redacción, el razonamiento verbal, lógico y/o estadístico, las matemáticas aplicadas al trabajo, el idioma Inglés y Francés, el manejo de tecnologías y la ofimática; sumado a las Competencias como la comunicación, planificación y organización de recursos, la capacidad para aprender, la adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el liderazgo, la persuasión, el análisis y resolución de problemas y la capacidad para tomar de decisiones; junto con las Actitudes contextuales como la responsabilidad, la capacidad para innovar, la proactividad, la perseverancia, la honestidad, la solidaridad en cuanto a la responsabilidad social, el interés por aprender en el trabajo, la cortesía y amabilidad y la exigencia de calidad; conjuntamente con los Factores de personalidad como la confianza en sí mismo, el desarrollo de relaciones, la tolerancia a la presión, la asertividad, la motivación, el compromiso, la puntualidad, la imagen e higiene y la disciplina; en concordancia con los Factores estructurales como los factores socio-económicos, socio-ambientales, socio- culturales, la educación- factores teóricos y prácticos, el acceso a TIC's y redes sociales y las enfermedades y/o discapacidades, son favorablemente altos; por ello se puede afirmar estadísticamente que el nivel de empleabilidad que poseen los

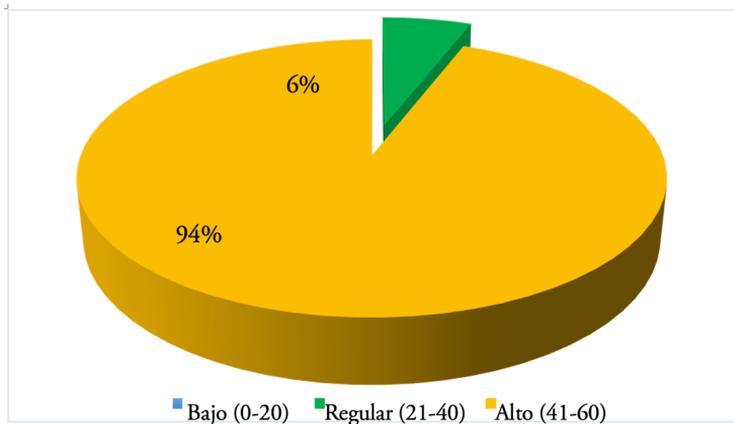
estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, es alto, en un 94% como se observa en la tabla 07 y figura 02 respectivamente.

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes de la empleabilidad de los estudiantes

Escala de medición	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo 0-7	0	0%
Regular 74-147	2	6%
Alto 148-220	32	94%
Total	34	100%

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 2. Porcentajes de la Empleabilidad de los estudiantes



Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018)

Tercer objetivo específico.

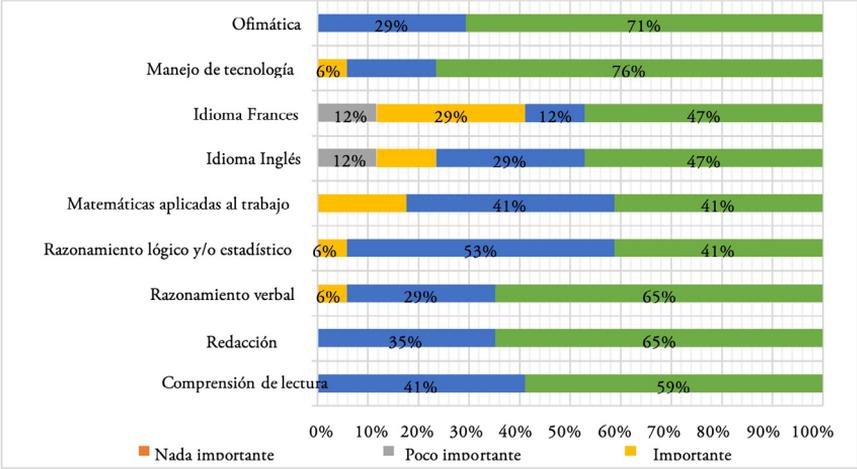
Respondiendo al tercer objetivo específico Conocer cuáles son las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; tenemos la tabla 08 donde se expone las frecuencias y porcentajes concernientes a la D1. Habilidades básicas, evidenciando los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los 34 sujetos muestrales; tabulando que en el rango de totalmente importante, se encuentra la Comprensión de lectura con un 59%, la habilidad básica de redacción en un 65%; el Razonamiento verbal en un 65%; el Idioma Inglés evidencia que es totalmente importante en un 47%; el dominio del Idioma Francés en un 47%; el dominio del Manejo de tecnologías en un 76%; y finalmente el dominio de la Ofimática en un 71%. Sumado a ello, en el rango de muy importante, se encuentra el Razonamiento lógico y/o estadístico en un 53% y el dominio de Matemáticas aplicadas al trabajo en un 41%. Sin embargo, pese a estos resultados positivos, se evidencia además que existen porcentajes de sujetos muestrales que consideran como poco importante a algunos factores, como el Razonamiento lógico/estadístico en un 6%, el Idioma Inglés en un 12% y el Idioma Francés en un 29%. En suma, porcentualmente se establece que las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son el Manejo de tecnología en un 76%, la Ofimática en un 71%, el Razonamiento verbal y Redacción en un 65%, la Comprensión de lectura en un 59%, el Idioma Inglés y Francés con 47%, el Razonamiento lógico/estadístico y las Matemáticas aplicadas al trabajo con 41%; tal como se muestra en la tabla 08 y figura 03.

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de la D1. Habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes

Total	Totamente importante	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Escala de medición
34	20	14	0	0	0	(f)
100%	59%	41%	0%	0%	0%	%
34	22	12	0	0	0	(f)
100%	65%	35%	0%	0%	0%	%
34	22	10	2	0	0	(f)
100%	65%	29%	6%	0%	0%	%
34	14	18	0	2	0	(f)
100%	41%	53%	0%	6%	0%	%
34	14	14	6	0	0	(f)
100%	41%	41%	18%	0%	0%	%
34	16	10	4	4	0	(f)
100%	47%	29%	12%	12%	0%	%
34	16	4	4	10	0	(f)
100%	47%	12%	12%	29%	0%	%
34	26	6	2	0	0	(f)
100%	76%	18%	6%	0%	0%	%
34	24	10	0	0	0	(f)
100%	71%	29%	0%	0%	0%	%

Fuente: tomado de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 3. Porcentajes de la D1. Habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes



Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín (2018).

Cuarto objetivo específico.

Respondiendo al **cuarto objetivo específico** Conocer cuáles son las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; se encontró que la competencia de comunicación interactiva demostrada por el futuro egresado de la EAP con sus superiores es totalmente importante al 53% y poco importante al 6%; así mismo la planificación y organización de recursos en el área desempeñada es totalmente importante al 47% y poco importante al 6%; en cuanto a la capacidad para aprender los procesos y funciones propias del cargo y respecto a la flexibilidad frente a controversias el 59% considera que es totalmente importante y el 6% poco importante; el trabajo en equipo es considerado

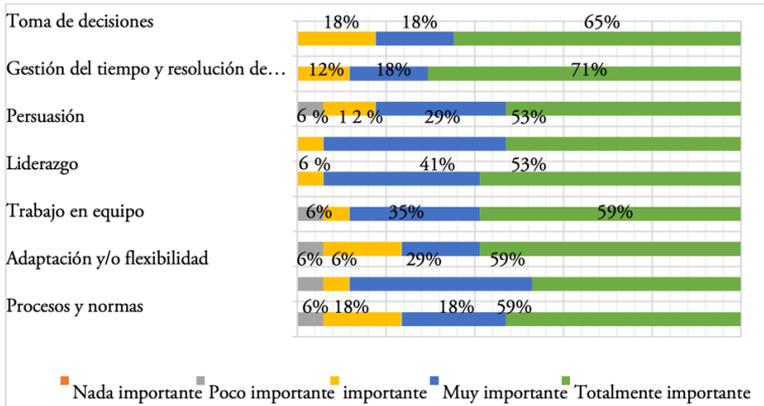
como totalmente importante al 53%; el liderazgo en la toma de decisiones es al 59%; la capacidad de persuasión para lograr objetivos institucionales es totalmente importante al 53% y poco importante al 6%; en tanto a la capacidad de gestión del tiempo, y resolución de problemas se encontró que el 71% lo considera como totalmente importante; y finalmente en torno a la capacidad para tomar decisiones efectivas bajo presión e incertidumbre, el 65% señaló que es totalmente importante. En suma, estadísticamente se establece que las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son la gestión del tiempo y resolución de problemas al 71%, la toma de decisiones al 65%, los procesos y normas, la adaptación y/o flexibilidad y el trabajo en equipo al 59%, la comunicación interactiva, el liderazgo y la persuasión al 53%, y finalmente la planificación y organización al 47%, tal como se muestra en la tabla 09 y figura 4.

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la D2. Competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes

Total	Totalmente importante	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Escala de medición
34	18	8	6	2	0	(f)
100 %	53%	24%	18%	6%	0%	%
34	16	14	2	2	0	(f)
100 %	47%	41%	6%	6%	0%	%
34	20	6	6	2	0	(f)
100%	59%	18%	18%	6%	0%	%
34	20	10	2	2	0	(f)
100%	59%	29%	6%	6%	0%	%
34	20	12	2	0	0	(f)
100%	59%	35%	6%	0%	0%	%
34	18	14	2	0	0	(f)
100%	53%	41%	6%	0%	0%	%
34	18	10	4	2	0	(f)
100%	53%	29%	12%	6%	0%	%
34	24	6	4	0	0	(f)
100 %	71%	18%	12%	0%	0%	%
34	22	6	6	0	0	(f)
100%	65%	18%	18%	0%	0%	%

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 4. Porcentajes de la D2. Competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes



Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín (2018).

Quinto objetivo específico.

Respondiendo al quinto objetivo específico Conocer cuáles son las actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; tenemos la tabla 10 donde se expone las frecuencias y porcentajes concernientes a la D3. Actitudes contextuales, tabulando que en la encuesta aplicada a los 34 sujetos muestrales se encontró que los aspectos con mayor importancia a la hora de evaluar la empleabilidad de los profesionales son los siguientes: responsabilidad y organización en el trabajo al 76%; capacidad para generar nuevas ideas o innovación al 76%; la iniciativa en el trabajo o proactividad al 59%; la perseverancia en las funciones que realiza en pro de la organización y/o institución al 59%; la integridad en la ejecución de sus labores al 88%; la

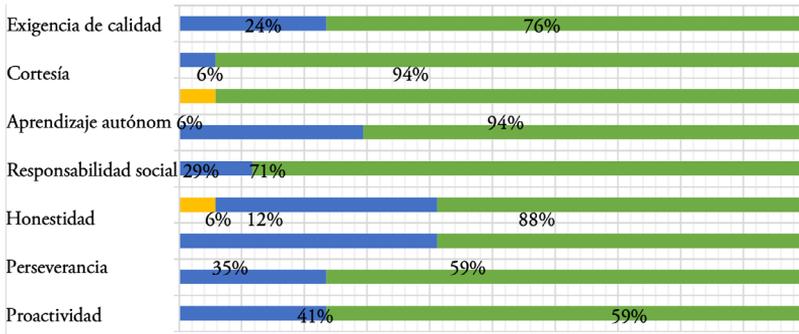
solidaridad con sus colegas y la sociedad en general que dan cuenta de su responsabilidad social al 71%; el interés por aprender en el puesto de trabajo que desempeña (aprendizaje autónomo) al 94%; la cortesía y amabilidad demostrada en el día a día en la ejecución de sus funciones al 94%; y la motivación por la calidad devengada en la exigencia de calidad en el trabajo al 76%. Sin embargo, se encontró un porcentaje minoritario que ubica al aprendizaje autónomo en la escala de poco importante al 6%, es decir que en opinión de los encuestados, este aspecto es poco relevante a la hora de evaluar la empleabilidad, esto debido a que actualmente al momento de incorporarse a un puesto de trabajo, se lleva a cabo el proceso de inducción al personal, donde se manifiestan los aspectos básicos a ser desarrollados desde el cargo o función que desempeña; resultados evidenciados en la tabla 10 y figura 05.

Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la D3. Actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes

ESCALA DE MEDICIÓN	RESPONSABILIDAD	INNOVACIÓN	PROACTIVIDAD	PERSEVERANCIA	HONESTIDAD	RESPONSABILIDAD SOCIAL	APRENDIZAJE AUTÓNOMO	CORTESÍA	EXIGENCIA DE CALIDAD
TOTAL	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Totalmente importante	26	26	20	20	30	24	32	32	26
Muy importante	8	8	14	12	4	10	0	2	8
Importante	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Poco importante	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Nada importante	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)	(f)
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
76%	76%	59%	59%	88%	71%	94%	94%	76%	76%
24%	24%	41%	35%	12%	29%	0%	6%	6%	24%
0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 5. Porcentajes de la D3. Actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes



Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Nota. Recolección de datos de campo

Sexto objetivo específico

Respondiendo al sexto objetivo específico Conocer cuáles son los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; se expone las frecuencias y porcentajes, encontrando que de los 09 factores de personalidad evaluados, 05 son considerados en la escala de importante a totalmente importante como características básicas que dotan de mayor empleabilidad a los futuros profesionales en turismo, entre los porcentajes más representativos está la confianza en sí mismo o autoestima al 41%; el desarrollo de relaciones o empatía al 29%; la tolerancia a la presión en las labores diarias al 41%; la asertividad en cuanto a la capacidad de negociación y delegación de funciones al 29%; y la motivación en el desempeño de sus funciones

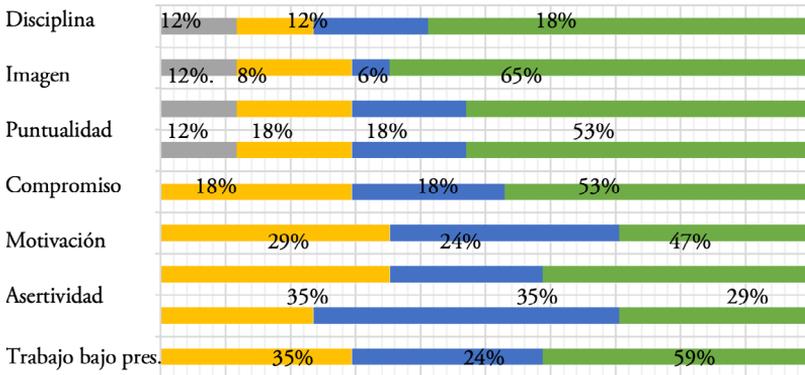
al 47%; sumado a ello existen 04 factores de personalidad que alcanzaron mayores porcentajes de importancia como determinantes para la empleabilidad, sin embargo también ostentan porcentajes indicativos de poca importancia al momento de la evaluación, tales son: el compromiso con el crecimiento de la empresa y/o institución al 53% (totalmente importante) y al 12% (poco importante); la puntualidad en el trabajo al 53% (totalmente importante) y al 12% (poco importante); la imagen e higiene personal proyectada día a día al 65% (totalmente importante) y al 12% (poco importante); y la disciplina en la ejecución de actividades al 59% (totalmente importante) y al 12% (poco importante); de estos resultados se infiere que cada empleador toma en cuenta distintos aspectos referente a los factores de personalidad que deben poseer los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo para ser considerados más empleables; resultados tabulados en la tabla 11 y figura 6.

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de la D4. Factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes

TOTAL	Totalmente importante	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Escala de medición
34	14	10	10	0	0	(f)
100 %	41%	29%	29%	0%	0%	%
34	10	16	8	0	0	(f)
100 %	29%	47%	24%	0%	0%	%
34	14	8	12	0	0	(f)
100 %	41%	24%	35%	0%	0%	%
34	10	12	12	0	0	(f)
100%	29%	35%	35%	0%	0%	%
34	16	8	10	0	0	(f)
100%	47%	24%	29%	0%	0%	%
34	18	6	6	4	0	(f)
100%	53%	18%	18%	12%	0%	%
34	18	6	6	4	0	(f)
100%	53%	18%	18%	12%	0%	%
34	22	2	6	4	0	(f)
100%	65%	6%	18%	12%	0%	%
34	20	6	4	4	0	(f)
100%	59%	18%	12%	12%	0%	%

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 6. Porcentajes de la D4. Factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes



Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Nota. Recolección de datos de campo.

Séptimo objetivo específico.

Respondiendo al **séptimo objetivo específico** Conocer cuáles son los factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; se expone las frecuencias y porcentajes alcanzados a través de la aplicación del instrumento de investigación, donde los factores socio-económicos como la edad, sexo y nivel educativo del postulante son considerados al 24% (totalmente importante) para ser empleable y al 12% (nada importante); así mismo los factores socio-ambientales como el dominio de la normativa legal ambiental nacional, el manejo sistemas de información geográfica y el uso de tecnologías verdes en la operación turística son considerados al 6% (poco importante) y al 41% (totalmente importante). Sumado a ello, son considerados como totalmente importantes a la hora de evaluar la empleabilidad,

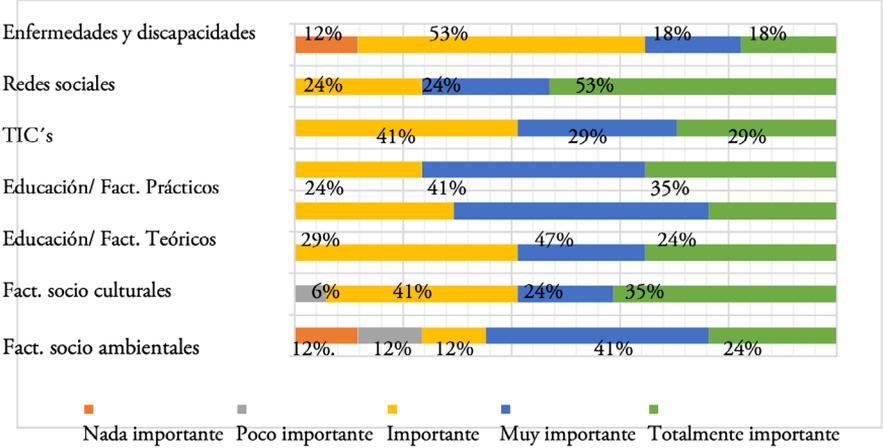
los factores socio- culturales como el conocimiento en aspectos históricos y culturales del mundo y particularmente del Perú al 35%; la educación concerniente a factores teóricos como los conocimientos adquiridos en el claustro universitario, los cursos de capacitación, charlas, diplomados y el prestigio de la universidad al 24%; la educación concerniente a factores prácticos como la aplicación de los conocimientos adquiridos a través de las prácticas profesionales y otros empleos al 35%; el uso de las TIC's en el sector turístico, manejo de software para la gestión de alojamiento, restauración, transportación e intermediación al 29%; y las Redes sociales en cuanto al conocimiento y utilización de métodos actuales de búsqueda de empleo como páginas web, red de profesionales, pertenencia a algún club, grupo social, cultural o comunal al 53%. Finalmente, en cuanto a las enfermedades y/o discapacidades como determinantes de empleabilidad, el 12% lo cataloga como nada importante, y el 18% totalmente importante; resultados expresados en la tabla 12 y figura 7.

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de la D5. Factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes

TOTAL	Totalmente importante	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante	Escala de medición
34	8	14	4	4	4	Fact. soc
100%	24%	41%	12%	12%	12%	económica
34	14	6	12	2	0	ambiental
100%	41%	18%	35%	6%	0%	Fact. soc
34	12	8	14	0	0	culturale
100%	35%	24%	41%	0%	0%	Teóricos
34	8	16	10	0	0	Educació
100%	24%	47%	29%	0%	0%	Prácticos
34	12	14	8	0	0	TIC's
100%	35%	41%	24%	0%	0%	Redes soc
34	10	10	14	0	0	discapac
100%	29%	29%	41%	0%	0%	
34	18	8	8	0	0	
100%	53%	24%	24%	0%	0%	
34	6	6	18	0	4	
100%	18%	18%	53%	0%	12%	

Fuente: tomado de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2018).

Figura 7. Porcentajes de la D5. Factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes



Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Nota. Recolección de datos de campo.

Objetivo general

En relación al objetivo general Determinar la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, tenemos que a nivel correlacional, se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo fin es establecer si existe o no relación y/o asociación entre las variables de estudio Perfil Profesional del Egresado y la Empleabilidad; estableciendo rangos entre -1 y +1, tal como se establece en la tabla 03, si el coeficiente es igual a menos uno ($r = -1$) entonces la correlación es negativa perfecta, si el coeficiente es igual a uno ($r = +1$) entonces existe correlación positiva perfecta, y si es

igual a cero ($r = 0$) entonces no existe correlación entre las variables de estudio.

Por ello, en la tabla 13 se tabularon los resultados alcanzados, evidenciando que la V1. Perfil Profesional del Egresado y la V2. Empleabilidad alcanzaron un coeficiente de correlación de 0,3365, con un nivel de significancia de 0,001, por tanto, al ser el coeficiente mayor a cero ($r > 0$), se determina con un 95% de confianza que existe relación positiva entre el Perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; es decir que las actitudes y valores, las cualidades, las habilidades y destrezas, las competencias y las aptitudes enmarcadas en el perfil profesional, se relacionan positivamente con las habilidades básicas, las competencias, las actitudes contextuales, los factores de personalidad y los factores estructurales, que configuran a la empleabilidad, existiendo una relación positiva directa y significativa entre las variables de estudio; resultados que son cuantificables en la tabla 13.

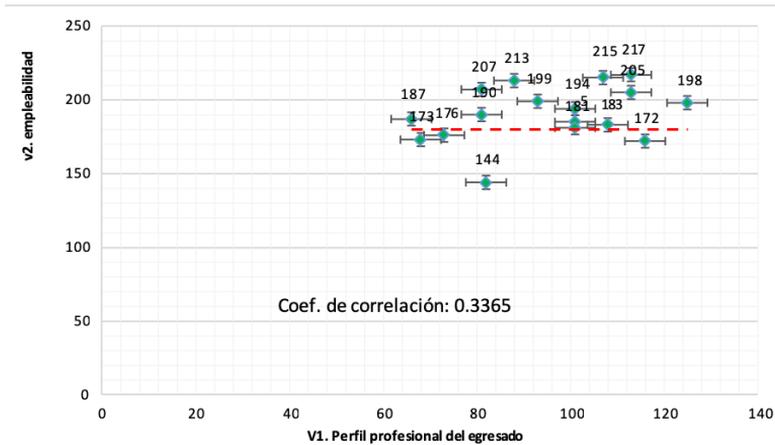
Tabla 13. Correlación de Pearson de las variables perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes

Coef. Correlación (r)	V2. Empleabilidad
V1. Perfil Profesional	0.3365
** Significativo al 0,001	

Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

En base a estos resultados, en la figura 8 se muestra las dispersiones encontradas con respecto a estas dos variables, demostrando la correlación positiva entre las mismas debido a la tendencia de la recta.

Figura 8. Dispersión de las variables Perfil Profesional del egresado y empleabilidad de los estudiantes



Fuente: Alamo Larrañaga (2019).

Nota. Recolección de datos de campo

Discusión de resultados

El presente estudio se ve respaldado por Altamirano (2014), en su investigación Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, desde Julio 2013 a Abril 2014, llegando a la conclusión: Que las organizaciones no solo buscan en los potenciales colaboradores el desarrollo de habilidades duras como el conocimiento académico, sino también que éstos posean habilidades blandas como: destrezas, actitudes y aptitudes, aspecto psicológico, factores que marcarán la diferencia entre uno y otro empleado, lo cual contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la organización. Asimismo, se debe tomar en cuenta que no solo

las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene éste de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados estén preparados y en condiciones de satisfacer los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, para lo cual éste, debe aprovechar los distintos espacios que ofrece el mercado a fin de mantenerse actualizado y así poder acceder a mejores oportunidades laborales.

Sumado a ello, tomamos la teoría avalada por Salazar (1999), quien teorizó que “un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional”. Consideró también que las características que debe poseer el profesional después de haber culminado sus estudios comprenden los aspectos cognitivos, inteligencia, físico y psicológico, para dar frente con éxito en su desempeño profesional. Tal es el caso que en el análisis estadístico de la presente investigación se evidencia que el nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín, 2018, es alto en un 65%. Es así, que el conjunto de aspectos y características del perfil profesional, deben permitir al egresado estar en condiciones óptimas para insertarse al mercado laboral sobre todo responder a las exigencias del puesto a fin de mantenerse en el mismo, ya que en esta etapa pondrá en práctica la formación teórica recibida en las aulas y comprobará in situ si el perfil desarrollado está ligado con el puesto que desempeña.

Así mismo, la tesis toma los argumentos de Rodríguez et al. (2010), quien puntualizó que la empleabilidad se vincula cada vez más con las instituciones de educación superior, esto debido a su función formadora, aunque también como indicador de rendimiento de las propias instituciones, ya que, desde las exigencias de la rendición de cuentas, la empleabilidad de los egresados universitarios

es considerada como un significativo indicador de rendimiento de las propias instituciones. Encontrándose para esta investigación que el nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, es alto al 94%. Abordar esta teoría resalta la importancia del vínculo que debe existir entre la empleabilidad y las universidades, es decir que la formación brindada en las universidades debe enfocarse en desarrollar en los egresados conocimientos, cualidades, aptitudes, actitudes que respondan a las necesidades del mercado laboral a fin de que los egresados sean fácilmente empleables, que les permita tener un buen desempeño, el cual se refleje en el rendimiento de las empresas lo cual facilitará acceder a mejores puestos laborables debido a que responden las exigencias de las organizaciones.

A nivel nacional, enfatizamos el trabajo de Tito et al. (2012), en su investigación Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Martín, donde se señala la existencia de correlación entre los logros alcanzados en el desarrollo profesional y el nivel de conocimientos y los planes de desarrollo al egresar. Asimismo, el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo, lo cual demuestra que las universidades desarrollan planes de estudios a espaldas de lo que realmente requiere el mercado laboral, retrasando en algunos casos la oportunidad de acceder a los egresados a un puesto de trabajo y cuando lo hacen ocupan en la gran mayoría puestos de niveles bajos, aunque ello puede deberse a la escasa experiencia o conocimiento del puesto. Investigación que guarda relación con la presente tesis, ya que el coeficiente de correlación encontrado es positivo de 0,3365 con un nivel de significancia de 0,001 y un 95% de confianza entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la

Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018. Frente a esta conclusión cabe resaltar que el estudio sobre la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín, busca conocer la percepción del empresario sobre los egresados a fin de facilitar dicha información a las instancias correspondientes y tomar en cuenta en futuras actualizaciones de sus planes de estudios y por ende del perfil del egresado para una mejor empleabilidad de los mismos.

Consideraciones finales

Existe un coeficiente de correlación positiva de 0,3365 con un nivel de significancia de 0,001 y un 95% de confianza entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018.

El nivel de formación que brinda el Perfil profesional del egresado a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín, 2018, es alto al 65%.

El nivel de empleabilidad que poseen los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018, es alto al 94%.

Las habilidades básicas que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son el manejo de tecnologías al 76% y la ofimática al 71%.

Las competencias que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son el análisis y resolución de problemas al 71% y la capacidad para tomar de decisiones al 65%.

Las actitudes contextuales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son el aprendizaje autónomo al 94% y la cortesía y amabilidad al 94%.

Los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son la imagen e higiene personal proyectada día a día al 65% y la disciplina en la ejecución de actividades al 59%.

Los factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, 2018; son las redes sociales al 53% y los factores socioambientales al 41%.

Aportaciones de los autores

A los directivos de las distintas empresas e instituciones, se sugiere mejorar las técnicas de selección del personal, teniendo en cuenta no solo la experiencia profesional, si no también sus conocimientos, aptitudes y actitudes como punto de partida para una correcta elección al perfil requerido.

Se sugiere a los funcionarios responsables del Área de Recursos humanos de las instituciones y empresas, que se realice una correcta

inducción al personal que ingresa a laborar, enfatizando en el MOF y ROF institucional para conocimiento y formación de los colaboradores, potenciando el cumplimiento del perfil profesional solicitado.

A los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-T, se les sugiere realizar una autoevaluación del trabajo que vienen realizando, con la finalidad de encontrar cuellos de botella existentes en su desempeño profesional.

A los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín- T, que dinamicen su preparación respecto a las habilidades básicas que poseen, como la comprensión y redacción de lecturas, el razonamiento verbal y lógico, el idioma inglés y francés, el manejo de tecnologías y el uso de la ofimática, como punto de partida para alcanzar niveles mayores de empleabilidad.

A los estudiantes de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-T, se les recomienda enfatizar su preparación en cuanto a competencias necesarias como la comunicación con sus superiores y colegas, la planificación y organización de recursos, el autoaprendizaje, la flexibilidad para adaptarse a cambios, el desarrollo armónico del trabajo en equipo demostrando capacidades de liderazgo y persuasión que desemboquen en una adecuada resolución de problemas y toma asertiva de decisiones a nivel institucional o de organización.

Se recomienda a los futuros egresados de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-T, practicar actitudes contextuales positivas en su área de trabajo, demostrando responsabilidad, innovación, proactividad, perseverancia, honestidad, solidaridad, interés por aprender en el

trabajo, cortesía y amabilidad con el fin de demostrar exigencia de calidad en sus capacidades laborales.

Se sugiere a los futuros profesionales de la EAP de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-T, practicar la empatía favoreciendo al desarrollo de una buena autoestima laboral con predominio de la asertividad y la tolerancia al trabajo bajo presión, demostrando compromiso, motivación, puntualidad, disciplina e higiene que trasciendan como factores de personalidad que mejore los niveles de empleabilidad proyectados.

A los estudiantes de la EAP en Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín-T, se les recomienda acrecentar los conocimientos adquiridos en el claustro universitario con la finalidad de ser aplicados en su ámbito laboral inmediato, considerando para ello la utilización de las TIC's y las redes sociales en potencia.

Referencias

- Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2015). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: La opinión de empresas e instituciones, principales resultados del estudio de empleadores 2014*.
- Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, desde Julio 2013 a Abril 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
- Ball, M. J. (2009). *Learning, labour and employability*. Studies in the Education of Adults.
- Brunner, J. J. (2000). *Competencias de Empleabilidad*. Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad, UNESCO y Banco Mundial.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista Aportes, VIII*.
- Cárdenas, M., y Villacorta, E. (2017). *Mentoring y desempeño laboral en la Piladora de Arroz Rey León – Morales Año 2015* [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Martín].
- Castro, J. (2014). *Opinión de los egresados sobre la formación profesional, Observatorio de la empleabilidad*. Universidad San Martín de Porres.
- Chacaltana, J., y Sulmont, D. (2003). *Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo*. PUCP.
- De Neciosup, R. (2013). *Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura*. Universidad Cesar Vallejo.
- De Otiniano, M. & Pastor, C. (2013). *Factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012*. Universidad Cesar Vallejo.
- Díaz, F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. Trillas.

- Ferreira, M. (2007). *Determinantes del desempeño universitario: efectos heterogéneos en un modelo censurado* [Tesis de maestría en economía, Universidad Nacional de La Plata].
- Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE) (1999). *Empleabilidad*. Madrid
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., y Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- García, J. (2009). *Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior. El reto de la adaptación de la universidad a Bolonia*. Netbiblo.
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Gómez, M. (2014). *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.
- Gorozabel, A., Intriago, R., y Barreiro, P. (2010). *Campo ocupacional de los egresados o graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Uleam, periodo 1997–2007*. Universidad Laica Eloy Alfaro.
- Guzmán del Valle, E. (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* [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán del Valle].

- Harvey, L. (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Presentation at the European Association of Institutional Research Forum.
- Harvey, L. (2001). *Defining and Measuring Employability*. Quality in Higher Education. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Informe Técnico N° 11*.
- Knight, P., y Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8, 261–276.
- Lantarón, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad* [Tesis de Maestría, Universidad de León].
- 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].
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *El empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2008). *Capacitación y orientación profesional*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2010). *La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano*.
- Pearson, K. (1978). *The History of Statistics in the 17 th and 18 th Centuries*. Pearson.
- Piña, M. (2013). *Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral*. Universidad de Chile.

- Rodríguez, J. (2009). *Plan curricular estándar modificado de la escuela profesional de Administración en Turismo*. Universidad Nacional de San Martín.
- Rodríguez, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: Su influencia en el rendimiento individual*. Universidad de Valencia.
- Rojas, C. (2002). *Diagnóstico del Plan Curricular de la escuela académico profesional de obstetricia de la Universidad Nacional de San Martín y sus efectos en el perfil profesional*. Universidad Nacional de San Martín.
- Soto, W. (2012). *Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena* [Tesis de Maestría, Universidad de Cartagena].
- Tarazona, S. (2002). *El tránsito de la pérdida del empleo a la empleabilidad*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Teichler, U. (2008). *Employability and the curriculum*. Taller sobre la Empleabilidad en la formación universitaria.
- Tito, P., Pereda, F., y Vilcabana, P. (2012). *Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Martín* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Vieira, M. (2009). *El análisis de la demanda formativa del mercado laboral en el diseño de los nuevos planes de estudios*. MEC.
- Yorke, M. (2006). *Learning and Employability. Employability in higher education: what it is-what it is not*. Higher Education Academy.



Religación

Press

Ideas desde el Sur Global



Religación
Press



ISBN: 978-9942-664-95-2



9 789942 664952