

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO



**Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en
turismo egresado de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Turismo

Autoras:

Br. Ariana Carolina Rodriguez Cruz

Br. Ingrid Elizbeth Suarez Ruiz

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO



**Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en
turismo egresado de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma:

Br. Ariana Carolina Rodriguez Cruz (Autora)

Br. Ingrid Elizbeth Suarez Ruiz (Autora)

Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (Asesor)

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO



Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Mayra Velásquez Campos (presidente)

Mg. Mariela Díaz Alarcón (secretaria)

Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (vocal)

Tumbes, 2026

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TURISMO

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los quince (15) días del mes de septiembre del dos mil veintiséis, siendo las diez horas, y en la modalidad presencial, se reunieron en los ambientes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNTUMBES, los miembros del Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 039-2026/UNTUMBES-FACSO-D: Mg. Mayra Velásquez Campos (Presidente), Mg. Mariela Díaz Alarcón (Secretaria) y Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (Vocal y asesor), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: **"COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DEL LICENCIADO EN TURISMO EGRESADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, TUMBES, 2013 - 2025"**, para optar el título profesional de Licenciado en Turismo, presentado por los bachilleres en turismo **ARIANA CAROLINA RODRÍGUEZ CRUZ E INGRID ELIZBETH SUÁREZ RUIZ**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes (Resolución 714-2023/UNTUMBES-CU), declara a los bachilleres **ARIANA CAROLINA RODRÍGUEZ CRUZ Y INGRID ELIZBETH SUÁREZ RUIZ** como **APROBADOS POR UNANIMIDAD**, con calificativo **BUENO**.

En consecuencia, quedan **APTAS** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Licenciado en Turismo, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, el Reglamento general, el Reglamento General de Grados y Títulos y el Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y veinticinco minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 15 de septiembre del 2026


Mg. Mayra Cinthya Velásquez Campos (Presidente)
DNI N° 43236030
Orcid: 0000-0002-0482-1346


Mg. Mariela Díaz Alarcón (Secretaria)
DNI N° 45525151
Orcid: 0000-0002-8266-6097


Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro (Vocal)
DNI N° 41608920
Orcid: 0000- 0001-8917-5859

Cc.
- Jurados (03)
- Asesor
- Interesado
- Archivo (Decanato)

Resumen de informe de similitud



Página 1 de 77 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:629822203

Ariana Carolina Rodriguez Cruz

Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de una universidad pública, Tumbes, 2013-2...

 TESIS CON DEPÓSITO

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::3117:629822203

Fecha de entrega
25 sept 2026, 11:32 GMT-5

Fecha de descarga
25 sept 2026, 18:49 GMT-5

Nombre del archivo
INFORME FINAL TURNITIN.docx

Tamaño del archivo
550.2 KB

71 páginas

15.876 palabras

95.014 caracteres

Dr. Pablo E. Marticorena L. <https://orcid.org/0000-0001-8917-5859>



Página 1 de 77 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:629822203

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el Informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. Pablo E. Marticorena L <https://orcid.org/0000-0001-8917-5859>

Fuentes principales

11% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.upsc.edu.pe:8080	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-05	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-24	<1%
6	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María on 2026-04-30	<1%
10	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%

Dr. Pablo E. Marticorena L. <https://orcid.org/0000-0001-8917-5859>

12	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-10	<1%
13	Internet	repositorio.ucp.edu.pe:8080	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad de Manizales on 2026-03-15	<1%
16	Trabajos del estudiante	Costa Rica Institute of Technology on 2026-09-09	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-06-17	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-31	<1%
19	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2026-09-25	<1%
20	Internet	omniscens.com	<1%
21	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
22	Internet	dspace.unach.edu.ec	<1%
23	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
24	Internet	repositorio.unitec.edu	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-12	<1%

26	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-17	<1%
27	Trabajos del estudiante	Uniminuto Virtual on 2025-12-13	<1%
28	Internet	repositorio.unaj.edu.pe	<1%
29	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-08-18	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2025-07-03	<1%
31	Internet	rpoblacion.uaemex.mx	<1%
32	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
33	Internet	revistas.unsm.edu.pe	<1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-30	<1%
35	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-05-05	<1%
36	Internet	repositorio.upec.edu.ec	<1%
37	Trabajos del estudiante	Blackboard on 2026-07-06	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad San Marcos on 2026-02-28	<1%
39	Internet	docs.google.com	<1%

[Handwritten signature]

40	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
41	Internet	revistaselectronicas.ujaen.es	<1%
42	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-07-13	<1%
43	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-09-05	<1%
44	Internet	repositorio.unaaa.edu.pe	<1%
45	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%



Dr. Pablo E. Marticorena L. <https://orcid.org/0000-0001-8917-5859>

DEDICATORIA

A Dios, por cuidarme, guiarme, bendecirme y permitirme alcanzar una de las metas más importantes de mi vida. A Él, toda la honra y la gloria por hacer posible este logro.

A mi querida madre, Rosa Ruiz, por ser el pilar fundamental de mi vida. Gracias por cada sacrificio hecho en silencio, por cada palabra de aliento cuando sentía que las fuerzas me faltaban y por enseñarme que el verdadero éxito se construye con humildad, trabajo y perseverancia. Hoy culmino esta etapa con la satisfacción de saber que gran parte de este logro lleva tu nombre.

A mis queridos hermanos, Alexander y Evelyn, por su cariño, comprensión y palabras de aliento, que fueron una motivación para seguir adelante.

Con profundo amor y gratitud, dedico esta tesis a ustedes, porque su amor, apoyo y confianza hicieron posible que este sueño se convirtiera en realidad.

Ingrid Suarez.

Con todo mi amor dedico esta tesis a todas las personas que han sido mi motivación y fuerza para lograr todos mis sueños.

A mis padres Jorge y Aleyda, que han sido el pilar fundamental Desde el inicio de mi vida hasta el día de hoy, por haberme formado con principios y valores que hoy se ven reflejados.

A mis dos hijos Hanna Aleia y Haric Santiago, por qué son el motor principal de mi vida y mi mayor motivación, para jamás rendirme.

A mí hermano Josué por ser mi apoyo por cuidarme y velar mi seguridad.

A mí Compañero de vida Cristian, por ser mi soporte y motivarme que los sueños se cumplen, junto con su mamá María, han sido mi apoyo fundamental durante mis ciclos académicos.

A mis ángeles que hoy no están presentes en vida, pero sus almas forman parte de mi vida diaria, por cuidarme y guiarme siempre, sé que estarían orgullosas de haber logrado lo que tanto inculcaron en mí.

Está tesis es de ustedes porque lo que soy hoy en día, son el reflejo de su compañía, amor y paciencia, todos mis logros y triunfos se los dedico a ustedes. Por seguir confiando y enseñando a nunca rendirme y que los sueños si se cumplen.

Ariana Rodriguez.

ÍNDICE

RESUMEN	15
ABSTRACT	16
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	21
III. MATERIALES Y MÉTODOS	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Fiabilidad del instrumento de recojo de datos para la variable competencias profesionales	37
<i>Tabla 2.</i> Fiabilidad del instrumento de recojo de datos para la variable empleabilidad	38
<i>Tabla 3.</i> Pruebas de normalidad de las variables objeto de estudio.....	38
<i>Tabla 4.</i> Resultado de la prueba de hipótesis general (competencias profesionales y empleabilidad)	39
<i>Tabla 5.</i> Resultado de la prueba de hipótesis específica 1 (competencias cognitivas y empleabilidad)	40
<i>Tabla 6.</i> Resultado de la prueba de hipótesis específica 2 (competencias técnicas y empleabilidad)	41
<i>Tabla 7.</i> Resultado de la prueba de hipótesis específica 3 (competencias comunicativas y empleabilidad).....	42
<i>Tabla 8.</i> Resultado de la prueba de hipótesis específica 4 (competencias sociales e interpersonales y empleabilidad).....	43
<i>Tabla 9.</i> Resultado de la prueba de hipótesis específica 5 (competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente)	44

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2. Cuestionario de encuesta.....	63
Anexo 3. Formatos de validación por expertos del cuestionario de encuesta.	70
Anexo 4. Resultados a nivel descriptivo para la variable competencias profesionales	88
Anexo 5. Resultados a nivel descriptivo para la variable empleabilidad	90

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 205 licenciados egresados de la carrera profesional de Turismo y la muestra por 134 participantes, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado de 64 preguntas. La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.922 para la variable competencias profesionales y 0.944 para la variable empleabilidad, evidenciando una excelente consistencia interna. Para el procesamiento y análisis de datos se emplearon los programas Microsoft Excel 2019 e IBM SPSS Statistics versión 27. Los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk evidenciaron que los datos no seguían una distribución normal ($p < 0.05$), por lo que se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis. Los resultados mostraron una relación positiva, muy fuerte y estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad ($\rho = 0.821$; $p = 0.000$). Asimismo, se encontraron relaciones positivas y significativas entre las competencias cognitivas ($\rho = 0.653$), competencias técnicas ($\rho = 0.767$), competencias comunicativas ($\rho = 0.682$), competencias sociales e interpersonales ($\rho = 0.707$) y competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente ($\rho = 0.673$) con la empleabilidad. Se concluye que las competencias profesionales constituyen un factor estrechamente asociado a la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes, siendo las competencias técnicas la dimensión que presentó la relación más alta con la empleabilidad.

Palabras clave: competencias profesionales, empleabilidad, egresados universitarios, turismo, inserción laboral, educación superior.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between professional competencies and employability among Tourism graduates from a public university in Tumbes (2013–2025). The study employed a quantitative, basic research approach with a non-experimental, descriptive-correlational design. The population consisted of 205 Tourism graduates, and the sample comprised 134 participants, selected through simple random sampling. Data was collected using a survey, with a structured questionnaire of 64 questions. The reliability of the instruments was assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.922 for the professional competencies variable and 0.944 for the employability variable, demonstrating excellent internal consistency. Microsoft Excel 2019 and IBM SPSS Statistics version 27 were used for data processing and analysis. The Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk normality tests showed that the data did not follow a normal distribution ($p < 0.05$), so Spearman's rho correlation coefficient was used for hypothesis testing. The results showed a very strong and statistically significant positive relationship between professional skills and employability ($\rho = 0.821$; $p = 0.000$). Similarly, positive and significant relationships were found between cognitive skills ($\rho = 0.653$), technical skills ($\rho = 0.767$), communication skills ($\rho = 0.682$), social and interpersonal skills ($\rho = 0.707$), and career management and lifelong learning skills ($\rho = 0.673$) and employability. It is concluded that professional skills constitute a factor closely associated with the employability of Tourism graduates from the National University of Tumbes, with technical skills being the dimension that showed the highest relationship with employability.

Keywords: professional competencies, employability, university graduates, tourism, labor market integration, higher education.

I. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad de los egresados universitarios constituye uno de los principales indicadores de la calidad y pertinencia de la educación superior, debido a que refleja la capacidad de los profesionales para incorporarse, mantenerse y progresar en el mercado laboral. En el contexto actual, caracterizado por la transformación digital, la globalización de los servicios y la creciente competitividad de los destinos turísticos, las organizaciones demandan profesionales con competencias cada vez más especializadas y adaptadas a las necesidades del sector. En consecuencia, el estudio de las competencias profesionales y su relación con la empleabilidad se ha convertido en una temática de interés para las instituciones de educación superior, los empleadores y los organismos responsables de las políticas educativas y laborales.

A nivel internacional, diversos estudios han evidenciado la importancia de las competencias profesionales para favorecer la inserción laboral de los egresados universitarios. María et al. (2024), en México, identificaron que las competencias relacionadas con la solución de problemas, la planeación, la gestión administrativa y las habilidades sociales contribuyen significativamente a mejorar la empleabilidad de los graduados en turismo. De igual manera, Boto-García y Escalonilla (2024), en España, concluyeron que la experiencia práctica y las competencias desarrolladas durante la formación universitaria influyen de manera significativa en las oportunidades de empleo de los egresados. Asimismo, Contreras-López et al. (2021) determinaron que las competencias transversales desempeñan un papel fundamental para afrontar las exigencias del mercado laboral turístico contemporáneo.

En el ámbito nacional, las investigaciones también han evidenciado la importancia de las competencias profesionales para el desarrollo laboral de los egresados. Campos Chumbe y Ampuero Coral (2024), en Loreto, encontraron una relación positiva y significativa entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de Turismo y Hotelería. Del mismo modo, Pozo Trigoso (2020) concluyó que las competencias profesionales mantienen una relación significativa con la empleabilidad de los profesionales en turismo en Lima. Por su parte, Alamo-

Larrañaga (2023) determinó que el perfil profesional de los estudiantes universitarios se relaciona positivamente con su empleabilidad, destacando la importancia de las habilidades básicas, tecnológicas e interpersonales para el desempeño laboral.

A nivel local, la evidencia científica es aún limitada. Sin embargo, Obeso Orbegoso (2021) encontró que las competencias profesionales de los egresados de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes mantienen una relación positiva con su desempeño laboral en instituciones públicas de la región. No obstante, hasta la fecha no se identificaron investigaciones orientadas específicamente a analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes, lo que evidencia la existencia de un vacío de conocimiento que justifica el desarrollo del presente estudio.

Desde el punto de vista teórico, las competencias profesionales son entendidas como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en contextos laborales específicos (Beneitone et al., 2007). Por su parte, la empleabilidad comprende la capacidad de obtener, mantener y progresar en un empleo, dependiendo tanto de las competencias individuales como de las condiciones del mercado laboral (Hillage, 1999). Diversos autores sostienen que la formación basada en competencias contribuye significativamente a mejorar la capacidad de adaptación de los egresados a las exigencias de un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo (OECD, 2019; Fugate et al., 2004).

La relevancia de esta investigación radica en que permite conocer cómo las competencias profesionales adquiridas durante la formación universitaria se relacionan con la empleabilidad de los licenciados en Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes. Los resultados contribuyen a generar evidencia para la mejora de los procesos formativos, la actualización curricular y el fortalecimiento de las estrategias institucionales orientadas a incrementar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los egresados.

En este contexto, surgió la siguiente interrogante general de investigación: ¿Cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?

Asimismo, se formularon las siguientes interrogantes específicas:

- ¿Cómo se relacionan las competencias cognitivas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?
- ¿Cómo se relacionan las competencias técnicas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?
- ¿Cómo se relacionan las competencias comunicativas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?
- ¿Cómo se relacionan las competencias sociales e interpersonales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?
- ¿Cómo se relacionan las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?

Para responder dichas interrogantes se planteó como objetivo general: Determinar cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.

Asimismo, se formularon los siguientes objetivos específicos:

- Establecer cómo se relacionan las competencias cognitivas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.
- Determinar cómo se relacionan las competencias técnicas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.

- Establecer cómo se relacionan las competencias comunicativas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.
- Evaluar cómo se relacionan las competencias sociales e interpersonales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.
- Determinar cómo se relacionan las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.

La hipótesis general planteó que las competencias profesionales se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. Asimismo, se formularon cinco hipótesis específicas que establecieron la existencia de relaciones positivas y significativas entre cada una de las dimensiones de las competencias profesionales (cognitivas, técnicas, comunicativas, sociales e interpersonales, y de gestión de carrera y aprendizaje permanente) y la empleabilidad de los egresados.

Finalmente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional, empleando técnicas e instrumentos que permitieron determinar el grado de asociación existente entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Producto de la revisión de literatura científica se identificaron las publicaciones científicas:

2.1.1. Antecedentes internacionales

a. En España (Jaén) Cerezo Medina et al. (2024) publicaron el artículo científico cuyo objetivo fue determinar en qué medida, cuándo y cómo se ha incorporado la “experiencia turística” a los currículos del Grado en Turismo. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio cualitativo de análisis de contenido con ATLAS.ti; la “población” fueron las memorias de verificación de grados en universidades españolas y la “muestra” estuvo compuesta por documentos curriculares oficiales. Se diseñó una matriz de categorías (competencias/experiencias) para el análisis sistemático. El estudio concluye que existe desfase entre las necesidades del sector y los planes de estudio, recomendando mayor integración de experiencias formativas vinculadas a empleabilidad..

b. En España (Andalucía), Boto-García & Escalonilla (2024) publicaron el artículo científico cuyo objetivo fue estimar el peso relativo del promedio académico (GPA) y de la experiencia laboral previa a la graduación en la inserción laboral de graduados orientados al turismo. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio cuantitativo con microdatos de 11 cohortes de egresados; se aplicaron modelos econométricos para explicar la empleabilidad en el primer año tras la graduación. No se usó cuestionario Likert, sino información administrativa y de seguimiento a egresados. El estudio concluye que la experiencia previa es un predictor más potente de la empleabilidad que el GPA; en ausencia de experiencia, el GPA favorece especialmente a mujeres.

c. En México María et al. (2024) publicaron el artículo científico cuyo objetivo fue identificar las competencias que facilitan la empleabilidad de egresados de turismo en una universidad pública. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio cuantitativo, no experimental y transversal; la población fueron egresados recientes y la muestra estuvo conformada por 142 participantes. Se utilizó un cuestionario

tipo encuesta con ítems en escala Likert para medir competencias y resultados de empleabilidad. El estudio concluye que las competencias en procedimientos administrativos, mercadotecnia, planeación, solución de problemas y habilidades sociales se asocian con mejores resultados de inserción laboral.

d. En México, Contreras-López et al. (2021) publicó el artículo científico cuyo objetivo fue analizar la percepción de estudiantes de licenciatura en turismo sobre su inserción al mercado laboral. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio mixto, de alcance descriptivo-correlacional; la población estuvo conformada por estudiantes de tres universidades del estado de Puebla y la muestra fue no probabilística. Se emplearon encuestas y entrevistas semiestructuradas; en el componente cuantitativo se aplicó un cuestionario con ítems tipo Likert para medir expectativas y competencias percibidas. El estudio concluye que, aunque los estudiantes se perciben relativamente preparados, enfrentan barreras de inserción y condiciones laborales poco favorables, enfatizando la importancia de competencias transversales y experiencia previa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

a. En Loreto, Campos Chumbe & Ampuero Coral (2024) publicaron una tesis de pregrado cuyo objetivo fue determinar la relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad del egresado de Turismo y Hotelería (UCP) en el período 2019–2023. En cuanto a la metodología se realizó un estudio cuantitativo, correlacional no experimental; la población estuvo conformada por egresados recientes y la muestra fue de 67 egresados. Se aplicaron encuestas con ítems en escala Likert para ambas variables y se usó Spearman para el análisis. El estudio concluye que existe una relación positiva fuerte y significativa ($r = 0,847$; $p = 0,001$), y que niveles medios/bajos de competencias se reflejan en empleabilidad media/baja.

b. En Puno, Yemira Michell Perez Yujra (2017) publicó una tesis de pregrado cuyo objetivo fue analizar las competencias lingüísticas en inglés y su influencia en la inserción laboral de egresados de Turismo (2016–2022). En cuanto a la metodología se realizó un estudio con enfoque mixto, diseño no experimental; la población estuvo constituida por egresados de la Escuela Profesional de Turismo y la muestra fue de 144 graduados. Se utilizó un cuestionario de encuesta (Likert) y pruebas estadísticas (chi-cuadrado y V de Cramer). El estudio concluye que el nivel

de inglés se asocia significativamente con la inserción laboral ($p=0,001$), señalando al idioma como competencia crítica de empleabilidad.

c. En Lima, (Milady Carbajulca-Milla, 2023) publicó el artículo científico cuyo objetivo fue analizar el perfil de competencias y la empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo (UNASAM). En cuanto a la metodología se realizó un estudio cuantitativo, no experimental transeccional, de alcance descriptivo-correlacional; la población estuvo conformada por 86 egresados (2014–2018) y la muestra fue de 70. Se utilizó un cuestionario de encuesta con escala Likert para medir las variables. El estudio concluye que el perfil de competencias es percibido como inadecuado por la mayoría y que existe baja empleabilidad en el sector turismo local, resaltando déficits en idiomas y competencias digitales.

d. En San Martín, Alamo-Larrañaga (2023) publicó el artículo científico cuyo objetivo fue determinar la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad en estudiantes de turismo de una universidad peruana. En cuanto a la metodología se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal; la población se enfocó en evaluaciones de desempeño durante prácticas y la muestra fue de 34 evaluaciones de responsables de área. Se utilizaron dos encuestas validadas (Likert) para medir perfil profesional y empleabilidad. El estudio concluye que existe relación positiva ($r\approx 0,3365$) entre el perfil profesional y la empleabilidad percibida (94% alta), destacando habilidades básicas, tecnológicas e interpersonales.

e. En Lambayeque Bances Panta (2023), en la tesis titulada “Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022”. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental con un corte transversal y un nivel descriptivo-correlacional. Se administraron dos cuestionarios a una muestra de 93 egresados de la escuela profesional de Estadística del periodo 2019-2022. Los hallazgos indican la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las competencias genéricas y el éxito en la inserción laboral.

f. En Lima, Malpica Cáceres (2021) publicó la tesis titulada “Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018”. El diseño de la investigación se

caracterizó por ser descriptivo y de naturaleza no experimental, con un enfoque exploratorio correlacional. Se utilizó un cuestionario de encuesta que empleaba una escala de Likert como instrumento de recolección de datos, el cual fue administrado a una muestra compuesta por 315 egresados. Los resultados revelaron que existe una relación significativa de 0.835562 entre la inserción laboral y las competencias genéricas.

g. En Lima Pozo Trigos (2020) investigó las “Competencias profesionales y empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería Lima-2020”. El diseño fue no experimental, tipo descriptivo correlacional y la muestra estuvo constituida por 80 profesionales en turismo, para ello aplicaron un cuestionario de encuesta y entre sus resultados obtuvo que el 57.7% los profesionales en turismo sostienen que el nivel de competencias profesionales es calificado como promedio, mientras que un 56,3 % de ellos indican que la empleabilidad es alta. Llegó a concluir que existe una correlación con un nivel de significancia de 0.013 entre ambas variables.

2.1.3. Antecedentes locales

A nivel local, solo se encontró el estudio de Obeso Orbegoso (2021), quien investigó las “Competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes en las instituciones públicas de la Región Tumbes- 2020”. El propósito fue investigar la posible relación entre las competencias profesionales de los egresados de turismo y su desempeño laboral en instituciones públicas del sector turístico; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Utilizó un cuestionario de encuesta con preguntas tipo Likert con una muestra de 30 egresados. Los resultados encontrados muestran una conexión sólida entre el incremento de las competencias profesionales de los graduados de la Escuela de Turismo y un nivel elevado de rendimiento laboral en las entidades gubernamentales del ámbito turístico, lo que tiene un efecto positivo en el mejoramiento de su desempeño en el trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de competencias profesionales

En educación superior, el enfoque por competencias concibe a la competencia como la integración movilizable de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en juego para resolver problemas y desempeñar funciones en

contextos reales, con criterios de calidad y responsabilidad social. Este enfoque fue operacionalizado en América Latina por el Proyecto Tuning, que sistematizó competencias genéricas y específicas de las titulaciones y promovió su traducción a perfiles de egreso e indicadores observables (Pablo Beneitone et al., 2007)

Desde la psicología del desempeño, las competencias se entienden como repertorios de conductas organizadas alrededor de una intención subyacente (p. ej., servicio al cliente), cuya presencia diferenciadora explica el rendimiento superior cuando se alinean con las demandas del puesto y el entorno organizacional (Boyatzis, 2008; Spencer & Spencer, 1993). Esta visión comportamental enfatiza que el desempeño máximo ocurre cuando el talento de la persona (valores, conocimientos, competencias) se ajusta a las exigencias del rol y al contexto (Boyatzis, 2008).

En el campo del turismo, los marcos sectoriales recientes añaden el acento en competencias transversales como orientación al cliente, idiomas, alfabetización digital aplicada al ecosistema turístico (PMS, CRS, OTA) y sostenibilidad, junto con competencias técnicas propias de subsectores (hotelería, agencias de viaje, MICE) (OECD, 2019b; Skillsfuture, 2019)

2.2.2. Fundamentos y modelos de las competencias profesionales

El enfoque por competencias en la educación superior ha sido respaldado por organismos internacionales que promueven aprender a lo largo de la vida y el desarrollo de habilidades para el trabajo y la ciudadanía en contextos de transformación tecnológica y social (International Commission on the Futures of Education, 2021; OECD, 2019b). Estas agendas recomiendan currículos orientados a resultados de aprendizaje, evaluación auténtica y vínculos con el mercado laboral, todo central para carreras de turismo.

En el plano nacional, SINEACE incorporó el enfoque por competencias al perfil de egreso como eje del aseguramiento de la calidad, e instauró la evaluación de logro del perfil y el seguimiento del desempeño en el campo laboral como estándares de acreditación (Sistema Nacional de Evaluación, 2017).

2.2.3. Dimensiones de las competencias profesionales adoptadas

a) Competencias cognitivas

Comprenden el dominio disciplinar del turismo, la búsqueda y análisis de información, el pensamiento crítico y creativo y la resolución de problemas en situaciones reales (p. ej., gestión de sobreventa, incidentes de seguridad, manejo de quejas), todo bajo criterios de calidad y ética. Estas capacidades están recogidas en Tuning y se traducen en resultados de aprendizaje que pueden medirse con rúbricas y estudios de caso (Pablo Beneitone et al., 2007).

b) Competencias técnicas/profesionales

Incluyen la operación de servicios turísticos (alojamiento, alimentos y bebidas, guiado turístico, agencias de viajes), la gestión de canales y sistemas (PMS, CRS, OTA), normas de calidad y sostenibilidad, y marketing turístico, entre otras. Los marcos sectoriales y estándares ocupacionales describen familias de puestos y las habilidades técnicas asociadas (International Labour Office, 2006; Skillsfuture, 2019)

c) Competencias comunicativas

Abarcan la comunicación oral y escrita en contextos de servicio, la comunicación digital (chat, redes), y idiomas con referencia al MCER (objetivo operativo: B1–B2 en inglés). Estas competencias se alinean con los descriptores oficiales del Consejo de Europa (International Commission on the Futures of Education, 2021; OECD, 2019b; Pablo Beneitone et al., 2007).

d) Competencias sociales e interpersonales

Considera trabajo en equipo, liderazgo de servicio, negociación, gestión de conflictos e interculturalidad, esenciales en destinos pluriculturales y experiencias memorables. Modelos conductuales señalan que estas competencias relacionales son determinantes del rendimiento superior en roles de contacto (Pablo Beneitone et al., 2007; Yorke, 2005).

e) Competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente.

Involucra autogestión, networking, búsqueda activa de empleo, planificación de carrera y formación continua. En sectores dinámicos como turismo—con estacionalidad y digitalización—estas competencias facilitan transiciones entre puestos y ascensos. Organismos internacionales recomiendan desarrollar

habilidades para aprender a aprender y adaptarse a cambios (International Commission on the Futures of Education, 2021; OECD, 2019b).

2.2.4. Indicadores e instrumentos de las competencias profesionales

Para cada dimensión se emplean ítems tipo Likert (auto/heteroevaluación), rúbricas de desempeño en prácticas, pruebas situacionales y evidencias (certificaciones, idiomas). Los marcos Tuning y sectoriales ayudan a construir bancos de ítems y mapas de evidencias por resultado de aprendizaje. En Perú, la evaluación del perfil de egreso y el seguimiento laboral son requeridos por el modelo de acreditación (Pablo Beneitone et al., 2007; Sistema Nacional de Evaluación, 2017)

2.2.5. Consideraciones para el contexto turístico peruano

La política sectorial reciente enfatiza la reactivación, la calidad y la sostenibilidad del destino, lo que demanda egresados con capacidades en bioseguridad, gestión de experiencia y digitalización de procesos (Diario El Peruano, 2025). Estas prioridades reafirman la pertinencia de las dimensiones adoptadas—especialmente idiomas, TIC aplicadas y orientación al servicio—para la inserción y progresión laboral del egresado en turismo (Congreso de la República - Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal, 2024; Sistema Nacional de Evaluación, 2017).

2.2.6. Definición de empleabilidad

Clásicamente, Hillage (1999) conceptualiza la empleabilidad como la capacidad de obtener, mantener y progresar en un empleo, organizando el constructo en cuatro componentes: activos (conocimientos, habilidades, atributos), despliegue (búsqueda y presentación), presentación a empleadores (señalización) y contexto personal y del mercado (oportunidades, redes).

A esta visión se han sumado marcos psicosociales que entienden la empleabilidad como un constructo que integra cognición, conducta y afecto para la adaptación al mercado laboral (Fugate et al., 2004). En el caso de egresados de turismo, la empleabilidad articula tanto factores individuales (competencias, experiencia preprofesional, idiomas) como condiciones del mercado (demanda regional, estacionalidad, formalidad).

En educación superior, Knight y Yorke (2005) proponen el modelo USEM (Understanding, Skilful practices, Efficacy beliefs, Metacognition), que vincula logros de aprendizaje con el potencial de los graduados para acceder a empleos de nivel profesional, diferenciando la empleabilidad del resultado contingente de conseguir un “buen empleo”.

2.2.7. Enfoques teóricos complementarios

Los enfoques de capital humano (inversión en educación y productividad), señalización (uso de credenciales como señales de calidad) y matching (ajuste trabajador–puesto) complementan el análisis de la empleabilidad. En sectores intensivos en servicios y experiencias —como turismo—, la digitalización y las habilidades transversales (p. ej., resolución de problemas, comunicación, trabajo colaborativo) influyen en las trayectorias de inserción y progreso (OECD, 2019b).

2.2.8. Dimensiones de la empleabilidad

a) Inserción

Evalúa la transición al primer empleo y la tasa de empleo en un corte temporal (p. ej., empleo actual sí/no). Indicadores típicos incluyen meses hasta el primer empleo, búsqueda activa y vías de acceso (bolsas, prácticas, redes). Esta dimensión capta la puerta de entrada al mercado laboral del egresado (Hillage, 1999) Entre los principales indicadores se señalan: tasa de empleo, tiempo al primer empleo y condiciones de entrada. Se evalúa con encuestas a egresados y verificación documental básica.

b) Calidad del empleo

Considera tipo de contrato, formalidad, beneficios, jornada e ingresos por tramos. Un empleo de mayor calidad combina formalidad, contratos estables y beneficios, y se asocia con perfiles de competencia robustos y contextos de mayor productividad (INEI, 2020)

c) Alineación profesional

Mide la correspondencia entre el puesto y la carrera (grado de uso de competencias de turismo en el trabajo). Una alta alineación indica mejor ajuste (matching) entre formación y requerimientos del puesto, con efectos en satisfacción y retención (Yorke, 2005).

d) Desarrollo laboral

Referida a ascensos, movilidad horizontal/vertical, y capacitación financiada por el empleador. Captura el crecimiento y la consolidación del egresado en el mercado, y suele relacionarse con trayectorias de aprendizaje continuo y oportunidades en empresas con mayor capacidad de inversión (OECD, 2019b).

e) Empleabilidad percibida

Es la autoeficacia para conseguir, mantener y mejorar la posición laboral; se operacionaliza con escalas Likert (p. ej., confianza en la propia inserción, capacidad de adaptarse a cambios). La literatura la vincula con atributos psicosociales (proactividad, adaptabilidad) y con experiencias de aprendizaje auténticas (Fugate et al., 2004; Yorke, 2005).

2.2.9. Particularidades del sector turismo en Perú.

El turismo peruano presenta heterogeneidad territorial, marcada estacionalidad y altos niveles de informalidad en segmentos de la cadena de valor, factores que afectan la lectura de los indicadores de empleabilidad. Las políticas sectoriales recientes (PENTUR y estrategias de reactivación) apuntan a recuperar la demanda turística y fortalecer la formalización del servicio, con implicancias directas sobre inserción y calidad del empleo de egresados; por ejemplo, lineamientos de “Turismo Formal” y metas de crecimiento de llegadas internas e internacionales. Para interpretar resultados locales (2013–2025), conviene considerar ciclos de crisis/recuperación y la diversidad empresarial (micro a grandes cadenas) (Diario El Peruano, 2025).

2.2.10. Relación teórica entre competencias profesionales y empleabilidad

La teoría sugiere que las competencias operan a través de tres mecanismos: (i) búsqueda y selección (mejoran la elaboración de CV/portafolio, desempeño en entrevistas, pruebas técnicas y de idiomas); (ii) ajuste persona–puesto (mayor correspondencia entre requerimientos del puesto y capacidades demostradas, lo que eleva la inserción y la calidad del empleo); y (iii) desempeño y aprendizaje (mayor productividad y orientación al servicio, lo que facilita desarrollo —ascensos/capacitaciones— y refuerza la empleabilidad percibida). La evidencia comparada indica que experiencias preprofesionales y competencias transversales (comunicación, trabajo en equipo) potencian estos mecanismos, mientras que el

inglés funcional y el dominio de TIC incrementan la empleabilidad en actividades de hospitalidad y viajes (OECD, 2019; Yorke, 2005).

2.2.11. Modelo conceptual del estudio

El modelo integra cinco dimensiones de competencias (cognitivas, técnicas/profesionales, comunicativas, sociales/interpersonales, gestión de carrera-aprendizaje permanente) como predictores de cinco dimensiones de empleabilidad (inserción, calidad, alineación, desarrollo, empleabilidad percibida), controlando por cohorte, experiencia previa, certificaciones, dominio de inglés y variables sociodemográficas. La dirección esperada del efecto es positiva en todos los vínculos, con magnitud presumiblemente mayor para competencias técnicas y comunicativas sobre inserción y calidad, y para gestión de carrera sobre empleabilidad percibida.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y contrastación de hipótesis

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico de las variables.

De acuerdo con su finalidad, el estudio correspondió a una investigación básica, ya que estuvo orientado a generar conocimientos científicos sobre la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes. Al respecto, Rojas Soriano (1992) señala que la investigación básica busca ampliar el conocimiento existente sin perseguir necesariamente una aplicación práctica inmediata.

Según el nivel de análisis, la investigación fue correlacional. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que los estudios correlacionales determinan el grado de asociación existente entre dos o más variables estudiadas.

Asimismo, se utilizó un diseño no experimental, debido a que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada por parte del investigador (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El esquema del diseño fue el siguiente:

$n \rightarrow O_x$

$n \rightarrow O_y$

Donde:

- n = Muestra de estudio.
- O_x = Información sobre competencias profesionales.
- O_y = Información sobre empleabilidad.

La contrastación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que los resultados de las pruebas de normalidad evidenciaron una distribución no normal

de los datos. Para la toma de decisiones se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto de elementos que comparten características comunes y sobre los cuales se desea obtener información para una investigación (Briones, 1996).

La población estuvo conformada por 205 licenciados egresados de la carrera profesional de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes, registrados en la base de datos de la Oficina del Graduado, correspondientes al período 2013-2025.

Muestreo

El muestreo constituye el procedimiento mediante el cual se selecciona una parte representativa de la población para realizar el estudio.

Se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los integrantes de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados (Briones, 1996).

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población que representa adecuadamente sus características y del cual se obtienen los datos para el estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas:

- $N = 205$
- $Z = 1.96$
- $p = 0.50$
- $q = 0.50$
- $e = 0.05$

Como resultado se obtuvo una muestra de 134 licenciados egresados de la carrera profesional de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes.

La selección de las unidades muestrales se realizó mediante la función ALEATORIO.ENTRE de Microsoft Excel 2019.

3.3. Métodos

Los métodos de investigación constituyen procedimientos sistemáticos que permiten obtener conocimiento científico de manera objetiva y ordenada (Briones, 1996).

En la investigación se utilizaron los métodos analítico y deductivo.

El método analítico permitió examinar las dimensiones e indicadores de las competencias profesionales y de la empleabilidad, identificando sus características y comportamiento dentro del contexto estudiado.

Por su parte, el método deductivo facilitó la elaboración del estado del arte, formulación de hipótesis, recolección y análisis de datos y formulación de conclusiones de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas de investigación son procedimientos específicos empleados para obtener información de la realidad objeto de estudio (Rojas Soriano, 1992).

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual permitió recopilar información de los egresados respecto a las variables competencias profesionales y empleabilidad.

Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas utilizadas para registrar la información necesaria para el desarrollo de una investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se utilizó un cuestionario estructurado compuesto por 64 preguntas, distribuidas en 30 ítems para la variable competencias profesionales y 34 preguntas para la variable empleabilidad.

Los ítems relacionados con la variable competencias profesionales fueron adaptados del cuestionario propuesto por María et al. (2024), mientras que aquellos correspondientes a la variable empleabilidad fueron tomados del instrumento desarrollado por Álamo-Larrañaga (2023).

Del total de preguntas, 50 ítems (30 para la variable competencias profesionales y 20 para la variable empleabilidad) fueron medidos mediante escala tipo Likert y utilizados para el análisis estadístico inferencial. Las preguntas restantes estuvieron orientadas a recopilar información sociodemográfica y laboral de los participantes.

La escala de valoración utilizada fue:

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- A veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos comprende la organización, codificación, tabulación y análisis de la información obtenida durante la investigación (Aceituno Huacani Carlos et al., 2021).

Los datos recolectados fueron codificados y procesados mediante los programas Microsoft Excel 2019 e IBM SPSS Statistics versión 27.

Inicialmente se realizó el análisis descriptivo de las variables mediante tablas de frecuencia, porcentajes y estadísticos descriptivos.

Posteriormente, se aplicaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Los resultados evidenciaron valores de significancia inferiores a 0.05 en todas las dimensiones analizadas, por lo que se concluyó que los datos no seguían una distribución normal.

En consecuencia, para determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por

tratarse de una prueba no paramétrica adecuada para variables ordinales y distribuciones no normales.

La interpretación de los resultados se efectuó considerando un nivel de significancia de 0.05. Asimismo, los resultados fueron presentados mediante tablas estadísticas y analizados de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente aquello que pretende medir, mientras que la confiabilidad expresa la consistencia de los resultados obtenidos mediante su aplicación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La validez de contenido del instrumento se sustentó en los procesos de validación realizados por los autores originales de los cuestionarios utilizados. El instrumento para medir competencias profesionales fue validado mediante juicio de expertos por María et al. (2024), mientras que el instrumento para medir la empleabilidad fue validado por Álamo-Larrañaga (2023).

Asimismo, se realizó una prueba piloto con 15 egresados de la carrera de Turismo procedentes de otras universidades que laboraban en la región Tumbes. Los resultados mostraron coeficientes Alfa de Cronbach de 0.808 para la variable competencias profesionales y 0.953 para la variable empleabilidad, evidenciando adecuados niveles de consistencia interna.

Posteriormente, con la aplicación definitiva del cuestionario a la muestra de estudio, se evaluó la confiabilidad de los de ambos cuestionarios, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.922 para competencias profesionales y 0.944 para empleabilidad. De acuerdo con los criterios establecidos por Hernández - Sampieri & Mendoza Christian (2018), dicho valor evidencia una excelente consistencia interna, por lo que el instrumento fue considerado altamente confiable para la recolección de datos.

Consideraciones éticas

La investigación respetó los principios éticos de participación voluntaria, confidencialidad, anonimato y uso responsable de la información. Los participantes

fueron informados acerca de los objetivos del estudio y aceptaron participar de manera libre y voluntaria mediante el consentimiento informado. La información recopilada fue utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En esta sección se presentan los principales resultados obtenidos a partir de la recolección de datos mediante la aplicación de cuestionarios de encuesta. Para una mejor comprensión los resultados se organizan en concordancia con los objetivos planteados en este estudio:

4.1.1. Resultados para el objetivo general: Determinar cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 1. Fiabilidad del instrumento de recojo de datos para la variable competencias profesionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	30

Nota. Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 1, el instrumento utilizado para medir la variable competencias profesionales, conformado por 30 ítems, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.922. Este resultado evidencia un nivel de confiabilidad excelente, indicando que los ítems presentan una elevada consistencia interna y miden de manera homogénea las dimensiones de las competencias profesionales. En consecuencia, el instrumento fue considerado adecuado para la recolección de datos en la presente investigación.

Tabla 2. Fiabilidad del instrumento de recojo de datos para la variable empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Nota. Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se aprecia en la Tabla 2, el instrumento utilizado para medir la variable empleabilidad, conformado por 20 ítems, alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.944. Dicho valor corresponde a un nivel de confiabilidad excelente, lo que demuestra una alta consistencia interna entre los ítems que integran el instrumento. Por lo tanto, se concluyó que el cuestionario presenta una adecuada estabilidad y precisión para evaluar la empleabilidad de los licenciados en Turismo participantes en el estudio.

Tabla 3. Pruebas de normalidad de las variables objeto de estudio.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias cognitivas	,109	134	,000	,935	134	,000
Competencias técnicas	,162	134	,000	,931	134	,000
Competencias comunicativas	,118	134	,000	,936	134	,000
Competencias sociales / interpersonales	,143	134	,000	,871	134	,000
Competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente	,089	134	,012	,942	134	,000
Empleabilidad	,080	134	,033	,970	134	,005
Competencias profesionales	,084	134	,022	,951	134	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors. Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 3, los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk evidencian que todas las variables analizadas presentan niveles de significancia inferiores a 0.05 ($p < 0.05$). En el caso de las competencias cognitivas, técnicas, comunicativas y sociales/interpersonales, los valores de significancia fueron inferiores a 0.001; mientras que para las

competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente ($p = 0.012$), empleabilidad ($p = 0.033$) y competencias profesionales ($p = 0.022$), también se obtuvieron valores inferiores al nivel de significancia establecido.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se concluye que los datos no siguen una distribución normal. Por ello, para la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por tratarse de una prueba estadística no paramétrica adecuada para variables ordinales y distribuciones no normales.

Tabla 4. Resultado de la prueba de hipótesis general (competencias profesionales y empleabilidad)

			Competencias	
			profesionales	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 4, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias profesionales y la empleabilidad fue de $\rho = 0.821$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, muy fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyéndose que las competencias profesionales se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. Asimismo, los resultados indican que mayores niveles de competencias profesionales se asocian con mayores niveles de empleabilidad.

4.1.2. Resultados para el objetivo específico 1: Establecer cómo se relacionan las competencias cognitivas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 5. Resultado de la prueba de hipótesis específica 1 (competencias cognitivas y empleabilidad)

			Competencias cognitivas Empleabilidad	
Rho de Spearman	Competencias cognitivas	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 5, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias cognitivas y la empleabilidad fue de $p = 0.653$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis de investigación específica 1, concluyéndose que las competencias cognitivas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025.

4.1.3. Resultados para el objetivo específico 2: Determinar cómo se relacionan las competencias técnicas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 6. Resultado de la prueba de hipótesis específica 2 (competencias técnicas y empleabilidad)

Correlaciones			Competencias	
			técnicas	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	134	134
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se aprecia en la tabla 6, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias técnicas y la empleabilidad fue de $\rho = 0.767$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis de investigación específica 2, concluyéndose que las competencias técnicas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025.

4.1.4. Resultados para el objetivo específico 3: Establecer cómo se relacionan las competencias comunicativas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 7. Resultado de la prueba de hipótesis específica 3 (competencias comunicativas y empleabilidad)

Correlaciones			Competencias comunicativas	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias comunicativas	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	134	134
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 7, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias comunicativas y la empleabilidad fue de $p = 0.682$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis de investigación específica 3, concluyéndose que las competencias comunicativas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025.

4.1.5. Resultados para el objetivo específico 4: Evaluar cómo se relacionan las competencias sociales e interpersonales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 8. Resultado de la prueba de hipótesis específica 4 (competencias sociales e interpersonales y empleabilidad)

Correlaciones				
			Competencias sociales e interpersonales	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias sociales e interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 8, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias sociales e interpersonales y la empleabilidad fue de $\rho = 0.707$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis de investigación específica 4, concluyéndose que las competencias sociales e interpersonales se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025.

4.1.6. Resultados para el objetivo específico 5: Determinar cómo se relacionan las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025

Tabla 9. Resultado de la prueba de hipótesis específica 5 (competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente)

Correlaciones			Competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 134	,673** ,000 134
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,673** ,000 134	1,000 . 134

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaboración propia en IBM SPSS v. 27

Como se observa en la Tabla 9, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente y la empleabilidad fue de $p = 0.673$, con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, valor inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Estos resultados evidencian la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula específica y se acepta la hipótesis de investigación específica 5, concluyéndose que las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025.

4.2. Discusión

Los resultados de la investigación evidenciaron la existencia de una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025 ($\rho = 0.821$; $p = 0.000$). Este hallazgo permite afirmar que a medida que los egresados desarrollan mayores niveles de competencias profesionales, también incrementan sus posibilidades de inserción, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral. En términos prácticos, ello implica que los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos durante la formación universitaria constituyen factores determinantes para mejorar las oportunidades de empleo y crecimiento profesional de los egresados.

Los resultados obtenidos coinciden con los reportados por Campos Chumbe y Ampuero Coral (2024), quienes encontraron una relación positiva fuerte entre el perfil de competencias y la empleabilidad de egresados de Turismo y Hotelería en Loreto ($r = 0.847$; $p = 0.001$). Del mismo modo, Pozo Trigos (2020) concluyó que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de profesionales en turismo en Lima, mientras que Alamo-Larrañaga (2023) identificó una relación positiva entre el perfil profesional y la empleabilidad en estudiantes universitarios de turismo. Asimismo, María et al. (2024) determinaron que diversas competencias profesionales favorecen la empleabilidad de los egresados de turismo en universidades mexicanas. Estos resultados evidencian una tendencia consistente tanto a nivel nacional como internacional respecto a la importancia de las competencias profesionales como factor asociado al éxito laboral de los graduados.

La magnitud de la correlación obtenida ($\rho = 0.821$) evidencia una asociación de elevada intensidad entre ambas variables, lo que sugiere que las competencias profesionales constituyen uno de los factores más importantes asociados a la empleabilidad de los egresados de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Desde el punto de vista teórico, los hallazgos respaldan los planteamientos del Proyecto Tuning desarrollados por Beneitone et al. (2007), quienes sostienen que las competencias representan una integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para un desempeño eficaz en contextos laborales

reales. Asimismo, los resultados guardan relación con la concepción de empleabilidad propuesta por Hillage (1999), quien la define como la capacidad de obtener, mantener y progresar en un empleo, sustentada en los activos personales y profesionales que posee cada individuo. En este sentido, los resultados sugieren que los egresados que desarrollan mayores competencias profesionales cuentan con mejores herramientas para responder a las exigencias del mercado laboral turístico.

Los hallazgos adquieren especial relevancia en el contexto actual del turismo peruano, caracterizado por procesos de reactivación económica, transformación digital y mayores exigencias de competitividad. Organismos internacionales como la OECD (2019) y la International Commission on the Futures of Education (2021) han señalado que el sector turístico demanda profesionales capaces de adaptarse a entornos dinámicos, marcados por la innovación tecnológica, la digitalización de los servicios y las nuevas demandas de los consumidores. En consecuencia, las competencias profesionales constituyen un factor estratégico para incrementar la empleabilidad de los egresados y facilitar su inserción en organizaciones públicas y privadas vinculadas al turismo.

Respecto a las dimensiones específicas de las competencias profesionales, los resultados mostraron que las competencias técnicas presentaron la relación más elevada con la empleabilidad ($p = 0.767$), seguidas por las competencias sociales e interpersonales ($p = 0.707$), las competencias comunicativas ($p = 0.682$), las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente ($p = 0.673$) y las competencias cognitivas ($p = 0.653$). Estos resultados evidencian que todas las dimensiones evaluadas contribuyen significativamente al fortalecimiento de la empleabilidad de los egresados.

En relación con las competencias cognitivas, los resultados evidenciaron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la empleabilidad ($p = 0.653$; $p = 0.000$), lo que demuestra que las capacidades relacionadas con el análisis de información, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la aplicación de conocimientos especializados favorecen el desempeño laboral de los egresados. Estos hallazgos coinciden con los resultados de María et al. (2024), quienes identificaron que las competencias vinculadas a la planeación, el análisis y la resolución de problemas constituyen factores que favorecen la empleabilidad de

los graduados en turismo. Asimismo, respaldan los planteamientos de Beneitone et al. (2007), quienes consideran que las competencias cognitivas constituyen un componente esencial del perfil profesional exigido por el mercado laboral contemporáneo.

Por otro lado, las competencias técnicas mostraron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la empleabilidad ($p = 0.767$; $p = 0.000$), constituyéndose en la dimensión que presentó la asociación más elevada entre todas las competencias analizadas. Este resultado sugiere que los empleadores del sector turístico valoran especialmente las capacidades operativas y profesionales directamente vinculadas con el desempeño laboral. Los hallazgos coinciden con María et al. (2024), quienes identificaron que las competencias relacionadas con procedimientos administrativos, mercadotecnia, planeación y gestión turística favorecen significativamente la empleabilidad de los egresados. Del mismo modo, Boto-García y Escalonilla (2024) concluyeron que la experiencia práctica previa constituye uno de los principales factores asociados a la inserción laboral de los graduados vinculados al turismo. Desde una perspectiva teórica, la International Labour Office (2006) y SkillsFuture (2019) sostienen que el dominio de competencias técnicas constituye uno de los principales criterios considerados por los empleadores al momento de seleccionar y promover personal en el sector turístico.

Respecto a las competencias comunicativas, los resultados evidenciaron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la empleabilidad ($p = 0.682$; $p = 0.000$). Esto demuestra que las habilidades relacionadas con la comunicación oral, escrita y digital favorecen el acceso, permanencia y desarrollo profesional de los egresados dentro del mercado laboral turístico. Los resultados coinciden con los hallazgos de Contreras-López et al. (2021), quienes destacaron la importancia de las competencias transversales para enfrentar las exigencias del mercado laboral turístico. Asimismo, guardan relación con el estudio de Pérez Yujra (2017), quien determinó que las competencias lingüísticas en inglés influyen significativamente en la inserción laboral de los egresados de turismo. En este sentido, OECD (2019) y Beneitone et al. (2007) sostienen que la comunicación efectiva constituye una competencia fundamental en sectores orientados al

servicio, como el turismo, donde la interacción permanente con clientes y visitantes determina la calidad de la experiencia turística.

De igual manera, las competencias sociales e interpersonales mostraron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la empleabilidad ($\rho = 0.707$; $p = 0.000$). Este resultado evidencia que las habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales, empatía y adaptación social constituyen factores relevantes para el acceso y desarrollo profesional de los egresados en el sector turístico. Los hallazgos coinciden con María et al. (2024), quienes identificaron que las habilidades sociales y el trabajo colaborativo se encuentran asociados con mejores niveles de empleabilidad. Asimismo, guardan relación con los resultados obtenidos por Obeso Orbegoso (2021), quien concluyó que las competencias profesionales mantienen una estrecha relación con el desempeño laboral de los egresados de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes. Desde la perspectiva de Boyatzis (2008) y Spencer y Spencer (1993), las competencias interpersonales constituyen factores determinantes para alcanzar niveles superiores de desempeño en ocupaciones que requieren contacto constante con usuarios, visitantes y equipos de trabajo.

Por otra parte, las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente evidenciaron una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la empleabilidad ($\rho = 0.673$; $p = 0.000$). Este resultado demuestra que las capacidades relacionadas con la planificación de la trayectoria profesional, la actualización permanente de conocimientos, la adaptabilidad a los cambios del entorno laboral y la disposición hacia el aprendizaje continuo contribuyen significativamente a mejorar las oportunidades de inserción y desarrollo laboral de los egresados. Los resultados coinciden con los planteamientos de Hillage (1999), quien sostiene que la empleabilidad depende no solo de los conocimientos y habilidades adquiridos, sino también de la capacidad de las personas para gestionar activamente su carrera profesional. Asimismo, guardan relación con los aportes de Fugate et al. (2004), quienes destacan la adaptabilidad, la proactividad y la gestión personal de la carrera como componentes fundamentales de la empleabilidad. Del mismo modo, la OECD (2019) y la International Commission on the Futures of Education (2021) resaltan la importancia del aprendizaje permanente como una condición indispensable para afrontar las transformaciones tecnológicas y organizacionales

que caracterizan al mercado laboral contemporáneo. En el ámbito del turismo, donde las tendencias de consumo, las tecnologías de información y las demandas de los visitantes evolucionan constantemente, estas competencias adquieren una relevancia estratégica para la sostenibilidad de la trayectoria profesional de los egresados.

Finalmente, los resultados obtenidos respaldan los postulados de la teoría del capital humano, según la cual la inversión en educación y formación profesional incrementa la productividad y mejora las oportunidades de empleo de las personas. Asimismo, los hallazgos son consistentes con el modelo USEM propuesto por Knight y Yorke (2005), el cual sostiene que la comprensión disciplinar, las prácticas competentes, la autoeficacia y la metacognición constituyen factores fundamentales para el desarrollo de la empleabilidad de los egresados universitarios. En consecuencia, se concluye que el fortalecimiento de las competencias profesionales durante la formación universitaria constituye un mecanismo efectivo para mejorar la empleabilidad de los licenciados en Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes, contribuyendo a su inserción, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva, muy fuerte y estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.821$ ($p = 0.000$), por lo que se aceptó la hipótesis general de investigación. Estos resultados evidencian que el fortalecimiento de las competencias profesionales se encuentra estrechamente asociado con mayores niveles de empleabilidad de los egresados.
2. Se estableció que las competencias cognitivas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman fue de $\rho = 0.653$ ($p = 0.000$), lo que permitió aceptar la primera hipótesis específica. En consecuencia, las capacidades relacionadas con el análisis, comprensión, interpretación y resolución de problemas contribuyen al fortalecimiento de la empleabilidad de los egresados.
3. Se determinó que las competencias técnicas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.767$ ($p = 0.000$), aceptándose la segunda hipótesis específica. Asimismo, esta dimensión presentó la asociación más elevada entre todas las dimensiones evaluadas, evidenciando la importancia de las habilidades técnicas para el desempeño profesional y la inserción laboral en el sector turístico.
4. Se estableció que las competencias comunicativas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $\rho = 0.682$ ($p = 0.000$), permitiendo aceptar la tercera hipótesis específica. Este resultado

demuestra que las habilidades de comunicación favorecen las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral turístico.

5. Se comprobó que las competencias sociales e interpersonales se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.707$ ($p = 0.000$), por lo que se aceptó la cuarta hipótesis específica. En consecuencia, las capacidades relacionadas con el trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales y adaptación social contribuyen significativamente al fortalecimiento de la empleabilidad de los egresados.
6. Se determinó que las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en Turismo egresados de la Universidad Nacional de Tumbes durante el período 2013-2025. El coeficiente Rho de Spearman fue de $\rho = 0.673$ ($p = 0.000$), aceptándose la quinta hipótesis específica. Los resultados evidencian que las capacidades relacionadas con la planificación de la carrera profesional, la formación continua, la adaptabilidad y el aprendizaje permanente favorecen el fortalecimiento de la empleabilidad de los egresados.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes, fortalecer el desarrollo de competencias profesionales en el proceso formativo mediante la actualización periódica del currículo, incorporando contenidos y actividades orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, cognitivas, comunicativas, sociales e interpersonales, así como competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente, a fin de contribuir a una mejor empleabilidad de los egresados.
2. A la Escuela Profesional de Turismo, promover una mayor articulación con empresas, instituciones públicas y organizaciones vinculadas al sector turístico para incrementar las oportunidades de prácticas preprofesionales, pasantías y experiencias de aprendizaje en entornos reales de trabajo, considerando que las competencias técnicas constituyeron la dimensión con mayor relación con la empleabilidad de los egresados.
3. A los estudiantes y futuros egresados de la carrera profesional de Turismo, participar de manera permanente en actividades de capacitación, certificación y actualización profesional relacionadas con idiomas, tecnologías digitales, inteligencia artificial (IA), marketing turístico, gestión de servicios y atención al cliente, con el propósito de fortalecer su perfil profesional y mejorar sus oportunidades de inserción y desarrollo laboral.
4. A la Universidad Nacional de Tumbes, fortalecer los mecanismos de seguimiento y monitoreo de egresados mediante la implementación de estudios periódicos de empleabilidad, que permitan evaluar la pertinencia de la formación profesional impartida y generar información útil para la mejora continua de los programas académicos.
5. A los responsables de la gestión académica de la Escuela Profesional de Turismo, fortalecer el desarrollo de competencias comunicativas, especialmente en idiomas extranjeros, comunicación digital e inteligencia artificial (IA), debido a su influencia significativa en la empleabilidad y a las crecientes exigencias del mercado laboral turístico nacional e internacional.

6. A los estudiantes y egresados de Turismo, desarrollar estrategias de gestión de carrera profesional orientadas al aprendizaje permanente, la actualización continua y la construcción de redes profesionales, considerando que las competencias de gestión de carrera y aprendizaje permanente mostraron una relación significativa con la empleabilidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceituno Huacani Carlos, Alosilla Robles Washinton, & Moscoso Paricoto Isela. (2021). *DISCUSIÓN DE RESULTADOS*. Estefany Lorena Vera Muñoz. <http://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Alamo-Larrañaga, K. (2023). Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad: estudio de caso en estudiantes de turismo de una universidad peruana. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(2), e586–e586. <https://doi.org/10.51252/RACE.V2I2.586>
- Alicia Murga Cueva, & Miguel Angel Atoche Olaya. (2025). *Nivel de conciencia turística de los estudiantes del programa académico de Turismo de la Universidad Nacional de Tumbes - 2024* [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNTUMBES/65792>
- Bances Panta, N. J. (2023). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022*.
- Beneitone, P., Esquetini, C., Gonzáles, J., Marty, M., Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Bilsland, C. (2020). Special Issue. Responding to COVID-19: Understanding and conceptualizing challenges for work-integrated learning Virtual internships and work-integrated learning in hospitality and tourism in a post-COVID-19 world. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21, 425–437.
- Boto-García, D., & Escalonilla, M. (2024). Grade point averages versus experience. *Annals of Tourism Research*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2024.103828>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Icfes.

- Campos Chumbe, F. M., & Ampuero Coral, F. (2024). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado de la carrera de turismo y hotelería en la ciudad de Iquitos período 2019 al 2023*. Universidad Científica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14503/3204>
- Cerezo Medina, A., García Mestanza, J., & Haro Aragón, M. (2024). La experiencia turística en los planes de estudios universitarios de Grado en Turismo. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época, ISSN-e 1988-9046, N.º. 2, 2024, (2), 6*. <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2024.8796>
- Congreso de la República - Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal. (2024). *GUÍA DEL TURISMO FORMAL-DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL TURISMO EN EL PERÚ*.
- Contreras-López, M. J., Juárez-Sánchez, J. P., Ramírez-Valverde, B., Contreras-López, M. J., Juárez-Sánchez, J. P., & Ramírez-Valverde, B. (2021). Perspectivas laborales de estudiantes de turismo en universidades de Puebla, México. *Papeles de Población*, 27(109), 191–223. <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.109.26>
- Diario El Peruano. (2025, June 27). *Nueva Ley General de Turismo*.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2003.10.005>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza Christian. (2018). *Metodología de la investigación. Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Grow Hill Education, Ed.).
- Hillage, J. (1999). Employability: developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*. https://www.academia.edu/23029127/Employability_developing_a_framework_for_policy_analysis
- INEI. (2020). *Producción y Empleo Informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019 - Informes y publicaciones - Instituto Nacional de Estadística e Informática - Plataforma del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3294144->

produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2007-2019

International Commission on the Futures of Education. (2021). Reimagining our futures together: a new social contract for education - UNESCO Digital Library. *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707.locale=en>

International Labour Office. (2006). *Regional Model Competency Standard: Tourism Industry*.

Liu, X., Seevers, R., & Lin, H. (2022). Employability skills for MICE management in the context of ICTs. *PLOS ONE*, 17(7), e0271430. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0271430>

Malpica Cáceres, S. F. (2021). Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018. *Universidad Nacional Federico Villarreal*. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6158>

María, R., García, R., Oliver, E., Espinosa, C., Leticia, M., & Castellanos, R. (2024). Planteamiento de las Competencias Profesionales en Turismo desde la perspectiva de los egresados en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 15(29). <https://doi.org/10.23913/RIDE.V15I29.2094>

Milady Carbajulca-Milla. (2023). Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo [Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. In *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu* (Vol. 10, Number 1). <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023V10N1.008>

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2016). *Plan Estratégico Nacional de Turismo del Perú - PENTUR*. https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/22123-plan-estrategico-nacional-de-turismo-del-peru-pentur?utm_source=chatgpt.com

Nomnga, V. J. (2021). Work Integrated Learning as a Strategic Tool for Enhancing Professional Development of Tourism and Hospitality Students. *International*

Journal of Innovation, Creativity and Change. *Www.Ijicc.Net*, 15, 2021.
www.ijicc.net

Obeso Orbegoso, E. M. (2021). *Competencias profesionales y el desempeño laboral de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNTUMBES en las instituciones públicas de la Región Tumbes- 2020*. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2502>

OECD. (2019a). *OECD Skills Outlook 2019 THRIVING IN A DIGITAL WORLD* (OECD PUBLISHING, Ed.). <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

OECD. (2019b). *OECD Skills Strategy 2019*. *OECD Skills Strategy 2019*. <https://doi.org/10.1787/9789264313835-EN>

Pozo Trigoso, L. (2020). *Competencias profesionales y empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería - Lima, 2020*. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=353705&info=resumen&idioma=SPA>

Rojas Soriano, R. (1992). *El proceso de investigación científica*. Trillas.

Sistema Nacional de Evaluación, A. y C. de la C. E.-S. (2017). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de La Calidad Educativa - SINEACE*.
<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4086>

Skillsfuture. (2019). *The Future of Work and Skills Development in Tourism – Policy Paper*. In skillsfuture.sg (Ed.), *A Guide to Occupations and Skills. Skills Framework for Tourism*. World Tourism Organization (UNWTO). <https://doi.org/10.18111/9789284421213>

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. <https://www.wiley.com/en-us/Competence+at+Work%3A+Models+for+Superior+Performance-p-9780471548096>

SUNEDU. (2023). *Condiciones Básicas de Calidad*. https://www.sunedu.gob.pe/8-condiciones-basicas-de-calidad/?utm_source=chatgpt.com

- UNWTO. (2021). *Tourist Numbers Down 83% but Confidence Slowly Rising*.
<https://www.unwto.org/news/tourist-numbers-down-83-but-confidence-slowly-rising?utm>
- UNWTO. (2025). *International tourism recovers pre-pandemic levels in 2024*.
https://unwto-web.leman.un-icc.cloud/news/international-tourism-recovers-pre-pandemic-levels-in-2024?utm_source=chatgpt.com
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. www.weforum.org
- Yemira Michell Perez Yujra. (2017). Analizar la influencia del idioma ingles en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería-2016. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1153840>
- Yorke, M. (2005). Employability in higher education: what it is – what it is not. *Learning & Employability*, 1, 24.
https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: COMPETENCIAS PROFESIONALES E INSERCIÓN LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN TURISMO EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, TUMBES, 2013-2025.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025? PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo se relacionan las competencias cognitivas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025? 2. ¿Cómo se relacionan las competencias técnicas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025? 3. ¿Cómo se relacionan las competencias comunicativas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025? 4. ¿Cómo se relacionan las competencias sociales e interpersonales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Establecer cómo se relacionan las competencias cognitivas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. 2. Determinar cómo se relacionan las competencias técnicas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. 3. Establecer cómo se relacionan las competencias comunicativas con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. 4. Evaluar cómo se relacionan las competencias sociales e interpersonales con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025.	HIPÓTESIS GENERAL Hi: "Las competencias profesionales se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hipótesis específicas Hi1. Las competencias cognitivas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025 Hi2. Las competencias técnicas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025 Hi3. Las competencias comunicativas se relacionan positiva y significativamente con la empleabilidad de los licenciados en turismo egresados de una universidad pública, Tumbes, 2013-2025	Var. Indep.: COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DIM 1: Cognitivas DIM2: Técnicas/Profesionales DIM.3: Comunicativas	INDICADORES DIM 1. • Análisis y síntesis • Pensamiento crítico • Resolución de problemas • Aprendizaje autónomo • Uso de datos/indicadores • Creatividad INDICADORES DIM.2 • Operación de PMS/CRS/OTAs • Operación hotelera/Agencias • Calidad y bioseguridad • Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica) • Marketing digital/CRM • Gestión de ingresos (revenue) INDICADORES DIM 3: • Comunicación escrita profesional • Presentación oral • Atención/gestión de quejas • Comunicación digital (chat/correo/CRM) • Inglés funcional (B1–B2) • Adaptación del mensaje (ítem inverso).	Tipo y diseño investigación: Enfoque: Cuantitativo. Tipo investigación: Por su alcance: básica Por su relación de variables: Descriptiva- correlacional Método y diseño investigación: Métodos: Deductivo, análisis. Diseño: No experimental Esquema: El esquema será: Dónde: M: Población muestral de  <pre> graph TD M[M] --> X[X] M[M] --> Y[Y] X[X] --> Y[Y] </pre> colaboradores de empresa. X: Competencias profesionales. Y: Empleabilidad r: Relación. Población, muestreo y muestra. Población: estará constituida por los licenciados en turismo egresados de Turismo de UNTumbes. N=205 Muestreo: se hará la determinación de tamaño muestral usando la fórmula para

			DIM 3: Alineación profesional DIM 4: Desarrollo laboral DIM 5: Empleabilidad percibida	DIM 3: • Correspondencia puesto–carrera (percibida) • Uso de competencias en el trabajo • Aplicación de sostenibilidad/servicio • Preparación formativa percibida DIM 4: • Progresión de responsabilidades • Promoción/ascensos (percibido) • Capacitación financiada (percibida) • Posibilidades de crecimiento DIM 5: • Autoeficacia de inserción • Adaptabilidad • Redes/contactos útiles • Valor profesional percibido	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2. Cuestionario de encuesta.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Escuela Profesional de Turismo

Cuestionario: Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, 2013–2025

Consentimiento informado

Estimado(a) egresado(a):

Le invitamos a participar en el estudio “Competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, 2013–2025”. Su participación es voluntaria y anónima. La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

Al participar, usted acepta que:

- Puede retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.
- Sus respuestas serán confidenciales y se reportarán de forma agregada.
- Los datos se almacenarán en repositorios seguros y solo el equipo investigador autorizado tendrá acceso.

Si tiene dudas, puede comunicarse con el equipo investigador.

Marque su decisión:

- ☐ Sí, acepto participar en la investigación.
- ☐ No acepto participar. (Si marca esta opción, no continúe con el cuestionario).

Instrucciones de aplicación

- Tiempo de respuesta estimado: 12–15 minutos.
- Marque una sola opción por pregunta, salvo que se indique lo contrario.
- Para preguntas estilo Likert utilice la escala indicada.
- Si actualmente no trabaja, omita los reactivos señalados para personal en activo.
- Use tinta azul o negra si imprime el cuestionario; en versión digital, seleccione la opción correspondiente.

Sección B. Datos generales y de formación

Código	Pregunta	Respuesta / Opciones
B1	Año de egreso/licenciamiento	☐ 2013–2015 ☐ 2016–2018 ☐ 2019–2020 ☐ 2021–2022 ☐ 2023–2025
B2	Edad (en años)	_____
B3	Género	☐ Mujer ☐ Hombre ☐ Prefiero no decir ☐ Otro: _____
B4	Lugar de residencia/trabajo principal	☐ Tumbes ☐ Piura ☐ Otro Perú ☐ Exterior
B5	¿Cuenta con certificación de inglés?	☐ No ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 o mayor
B6	Otras certificaciones (conteo)	_____
B7	Meses de experiencia preprofesional (antes de egresar)	_____

Sección C. Competencias profesionales (escala Likert 1–5)

Escala: 1 = Nunca · 2 = Rara vez · 3 = A veces · 4 = Casi siempre · 5 = Siempre

C1–C6. Competencias cognitivas

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
C1	Integro teorías y evidencias para resolver problemas del ámbito turístico.	☐	☐	☐	☐	☐
C2	Cuestiono supuestos y evalúo riesgos antes de tomar decisiones en contextos reales.	☐	☐	☐	☐	☐
C3	Propongo soluciones viables ante situaciones complejas con clientes o proveedores.	☐	☐	☐	☐	☐
C4	Aprendo con rapidez nuevas herramientas o procedimientos cuando el trabajo lo requiere.	☐	☐	☐	☐	☐
C5	Interpreto indicadores (ocupación, RevPAR, flujo de visitantes) para apoyar decisiones.	☐	☐	☐	☐	☐
C6	Genero ideas novedosas para mejorar productos o servicios turísticos.	☐	☐	☐	☐	☐

C7–C12. Competencias técnicas/profesionales

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
C7	Opero un PMS/CRS/OTA con autonomía para gestionar reservas y disponibilidad.	☐	☐	☐	☐	☐
C8	Realizo procesos operativos (check-in/out, emisión de boletos, vouchers) sin supervisión constante.	☐	☐	☐	☐	☐
C9	Aplico protocolos de calidad y seguridad en la prestación del servicio.	☐	☐	☐	☐	☐
C10	Integro criterios de sostenibilidad (ambiental, sociocultural, económica) en mis tareas.	☐	☐	☐	☐	☐
C11	Gestiono contenidos y campañas básicas en canales digitales (RRSS/CRM).	☐	☐	☐	☐	☐
C12	Comprendo conceptos básicos de revenue management para ajustar precios y cupos.	☐	☐	☐	☐	☐

C13–C18. Competencias comunicativas

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
C13	Redacto informes y correos profesionales claros y sin errores graves.	☐	☐	☐	☐	☐
C14	Expongo hallazgos o propuestas ante públicos diversos con claridad y estructura.	☐	☐	☐	☐	☐
C15	Gestiono quejas y reclamos manteniendo la satisfacción del	☐	☐	☐	☐	☐

	cliente.					
C16	Mantengo comunicación oportuna y respetuosa por canales digitales (chat, correo, CRM).	☐	☐	☐	☐	☐
C17	Puedo comunicarme en inglés funcional (B1–B2) en situaciones de servicio.	☐	☐	☐	☐	☐
C18	Me cuesta adaptar mi mensaje al interlocutor. (Ítem inverso)	☐	☐	☐	☐	☐

C19–C24. Competencias sociales/interpersonales

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
C19	Colaboro eficazmente con áreas/turnos para lograr objetivos comunes.	☐	☐	☐	☐	☐
C20	Asumo liderazgo cuando es necesario, distribuyendo tareas y dando retroalimentación.	☐	☐	☐	☐	☐
C21	Negocio con proveedores/aliados buscando acuerdos mutuamente beneficiosos.	☐	☐	☐	☐	☐
C22	Manejo desacuerdos en el equipo manteniendo la calidad del servicio.	☐	☐	☐	☐	☐
C23	Interactúo con respeto y sensibilidad con personas de distintos contextos culturales.	☐	☐	☐	☐	☐
C24	Anticipo necesidades del cliente y personalizo la atención.	☐	☐	☐	☐	☐

C25–C30. Gestión de carrera y aprendizaje permanente

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
C25	Defino metas profesionales de corto/mediano plazo y doy seguimiento.	☐	☐	☐	☐	☐
C26	Mantengo redes de contacto (LinkedIn, asociaciones, exalumnos) activas.	☐	☐	☐	☐	☐
C27	Actualizo CV/portafolio y postulo estratégicamente a oportunidades.	☐	☐	☐	☐	☐
C28	Realizo cursos/certificaciones para actualizarme en temas del sector.	☐	☐	☐	☐	☐
C29	Organizo mis tareas para cumplir plazos y prioridades.	☐	☐	☐	☐	☐
C30	Me cuesta adaptarme a cambios de procedimientos, herramientas o roles. (Ítem inverso)	☐	☐	☐	☐	☐

Sección D. Empleabilidad — Indicadores objetivos

Nota: Si actualmente no trabaja, omita D3–D9 y responda el resto.

Código	Pregunta	Respuesta / Opciones
D1	Meses hasta el primer empleo después de egresar/licenciarse (si trabajó antes de egresar, coloque 0).	_____

D2	Empleo actual	☐ Sí ☐ No
D3	Tipo de contrato (actual/último)	☐ Sin contrato/Informal ☐ Temporal ☐ Tiempo parcial formal ☐ Plazo fijo ☐ Indefinido
D4	Número de beneficios laborales (CTS, gratificaciones, vacaciones, ESSALUD, seguro complementario, otros)	_____ (0 a 6)
D5	Ingreso mensual (S/.)	☐ < 1200 ☐ 1200–2000 ☐ 2001–3000 ☐ 3001–4500 ☐ > 4500
D6	Correspondencia puesto–carrera	1 = Nula · 2 = Baja · 3 = Media · 4 = Alta · 5 = Total
D7	Capacitaciones financiadas por el empleador (últimos 12 meses)	_____ (0 a 10)
D8	Ascensos en los últimos 12 meses	☐ No ☐ Sí, uno ☐ Sí, dos o más
D9	Horas de trabajo por semana (promedio)	_____
D10	Residencia/lugar de trabajo (si cambió respecto a B4)	☐ Tumbes ☐ Piura ☐ Otro Perú ☐ Exterior
D11	Cohorte de egreso (si requiere verificar)	☐ 2013–2015 ☐ 2016–2018 ☐ 2019–2020 ☐ 2021–2022 ☐ 2023–2025
D12	Certificación de inglés (verificación)	☐ No ☐ B1 ☐ B2 ☐ C1 o mayor
D13	Otras certificaciones (conteo)	_____ (0 a 20)
D14	Meses de experiencia preprofesional (antes de egresar)	_____ (0 a 48)

Sección E. Empleabilidad — Percepción (escala Likert 1–5)

Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo · 2 = En desacuerdo · 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo · 4 = De acuerdo · 5 = Totalmente de acuerdo

Salto lógico: Si nunca ha trabajado, omita E5–E16 (calidad y desarrollo).

E1–E4. Inserción

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
E1	Obtuve entrevistas con regularidad cuando inicié mi búsqueda laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
E2	Recibí al menos una oferta laboral en los primeros tres meses tras egresar/licenciarme.	☐	☐	☐	☐	☐
E3	La universidad o la red de egresados me facilitó contactos u oportunidades laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
E4	Encontré pocas barreras para ingresar al mercado laboral.	☐	☐	☐	☐	☐

E5–E8. Calidad del empleo (omita si nunca ha trabajado)

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
E5	Mi contrato ofrece estabilidad y condiciones claras.	☐	☐	☐	☐	☐
E6	Cuento con beneficios laborales acordes a la normativa y al puesto.	☐	☐	☐	☐	☐
E7	Mi remuneración es competitiva respecto al mercado local.	☐	☐	☐	☐	☐
E8	Mi carga horaria es razonable y respeta descansos/feriados.	☐	☐	☐	☐	☐

E9–E12. Alineación profesional (omita si nunca ha trabajado)

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
E9	Mi puesto está directamente relacionado con la carrera de Turismo.	☐	☐	☐	☐	☐
E10	En mi trabajo utilizo con frecuencia las competencias aprendidas en la carrera.	☐	☐	☐	☐	☐
E11	Aplico conceptos de sostenibilidad y gestión del servicio en mis tareas.	☐	☐	☐	☐	☐
E12	Siento que mi formación me preparó para las exigencias de mi puesto.	☐	☐	☐	☐	☐

E13–E16. Desarrollo laboral (omita si nunca ha trabajado)

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
E13	En el último año he asumido mayores responsabilidades o funciones.	☐	☐	☐	☐	☐
E14	He obtenido ascensos o mejoras de categoría desde mi ingreso.	☐	☐	☐	☐	☐
E15	Mi empleador financia o facilita capacitaciones para mi desarrollo.	☐	☐	☐	☐	☐
E16	Veo posibilidades reales de crecimiento dentro o fuera de mi organización.	☐	☐	☐	☐	☐

E17–E20. Empleabilidad percibida (autoeficacia)

Código	Enunciado	1	2	3	4	5
E17	Si necesitara buscar empleo, confío en conseguirlo pronto.	☐	☐	☐	☐	☐
E18	Me adapto con facilidad a nuevos roles, tecnologías o contextos.	☐	☐	☐	☐	☐
E19	Cuento con redes y contactos que me ayudan a identificar oportunidades.	☐	☐	☐	☐	☐
E20	Percibo que mi perfil profesional es atractivo para el mercado laboral.	☐	☐	☐	☐	☐

Nota. Cuestionario elaborado en base a indicadores propuestos por Alamo-Larrañaga (2023) y María et al. (2024)

Anexo 3. Formatos de validación por expertos del cuestionario de encuesta.

Evaluación por juicio de expertos: Juez N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en gestión de empresas turísticas y hoteleras como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Elizabet Monica Obeso Orbegoso		
Grado profesional:	Maestro (☒)	Bachiller (☐)	Doctor (☐)
Área de Formación académica:	Gestión hotelera (☒)	Turismo y hotelería (☐)	Administración o economía (☐) Otra _____ (☐)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de empresas turísticas y hoteleras		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (☐)	Más de 5 años (☒)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

Mg. Elizabet Monica Obeso Orbegoso

3. DATOS DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, 2013–2025
Autoras:	Br. Ariana Carolina Rodriguez Cruz – Br. Ingrid Elizabeth Suarez Ruíz
Procedencia:	Peruanas
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados en turismo egresados de Turismo de UNTUMBES durante el periodo 2013–2025.
Significación:	Determinar cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad del licenciado en turismo egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, 2013-2025.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO	Cognitivas	Comprenden el dominio disciplinar del turismo, la búsqueda y análisis de información, el pensamiento crítico y creativo y la resolución de problemas en situaciones reales (p. ej., gestión de sobreventa, incidentes de seguridad, manejo de quejas), todo bajo criterios de calidad y ética. Estas capacidades están recogidas en Tuning y se traducen en resultados de aprendizaje que pueden medirse con rúbricas y estudios de caso (Pablo Beneitone et al., 2007).
	Técnicas/Profesionales	Incluyen la operación de servicios turísticos (alojamiento, alimentos y bebidas, guianza, agencias), la gestión de canales y sistemas (PMS, CRS, OTA), normas de calidad y sostenibilidad, y marketing turístico, entre otras. Los marcos sectoriales y estándares ocupacionales describen familias de puestos y las habilidades técnicas asociadas (International Labour Office, 2006; Skillsfuture, 2019)
	Comunicativas	Abarcan la comunicación oral y escrita en contextos de servicio, la comunicación digital (chat, redes), y idiomas con referencia al MCER (objetivo operativo: B1–B2 en inglés). Estas competencias se alinean con los descriptores oficiales del Consejo de Europa (International Commission on the Futures of Education, 2021; OECD, 2019b; Pablo Beneitone et al., 2007)
	Sociales/Interpersonales	Considera trabajo en equipo, liderazgo de servicio, negociación, gestión de conflictos e interculturalidad, esenciales en destinos pluriculturales y experiencias memorables. Modelos conductuales señalan que estas competencias relacionales son determinantes del rendimiento superior en roles de contacto (Pablo Beneitone et al., 2007; Yorke, 2005).
	Gestión de carrera y aprendizaje permanente	Involucra autogestión, networking, búsqueda activa de empleo, planificación de carrera y formación continua. En sectores dinámicos como turismo—con estacionalidad y digitalización—estas competencias facilitan transiciones entre puestos y ascensos. Organismos internacionales recomiendan desarrollar habilidades para aprender a aprender y adaptarse a cambios (International Commission on the Futures of Education, 2021; OECD, 2019b).

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
-----------------	--------------------------	--------------------------

INSERCIÓN LABORAL	Inserción	Evalúa la transición al primer empleo y la tasa de empleo en un corte temporal (p. ej., empleo actual sí/no). Indicadores típicos incluyen meses hasta el primer empleo, búsqueda activa y vías de acceso (bolsas, prácticas, redes). Esta dimensión capta la puerta de entrada al mercado laboral del egresado (Hillage, 1999)
	Calidad del empleo	Considera tipo de contrato, formalidad, beneficios, jornada e ingresos por tramos. Un empleo de mayor calidad combina formalidad, contratos estables y beneficios, y se asocia con perfiles de competencia robustos y contextos de mayor productividad (INEI, 2020)
	Alineación profesional	Mide la correspondencia entre el puesto y la carrera (grado de uso de competencias de turismo en el trabajo). Una alta alineación indica mejor ajuste (matching) entre formación y requerimientos del puesto, con efectos en satisfacción y retención (Yorke, 2005).
	Desarrollo laboral	Referida a ascensos, movilidad horizontal/vertical, y capacitación financiada por el empleador. Captura el crecimiento y la consolidación del egresado en el mercado, y suele relacionarse con trayectorias de aprendizaje continuo y oportunidades en empresas con mayor capacidad de inversión (OECD, 2019b).
	Empleabilidad percibida	Es la autoeficacia para conseguir, mantener y mejorar la posición laboral; se operacionaliza con escalas Likert (p. ej., confianza en la propia inserción, capacidad de adaptarse a cambios). La literatura la vincula con atributos psicosociales (proactividad, adaptabilidad) y con experiencias de aprendizaje auténticas (Fugate et al., 2004; Yorke, 2005).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento: Cuestionario para medir competencias profesionales y empleabilidad del licenciado en turismo egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, 2013–2025. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO

• Competencias Cognitivas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis y síntesis	1. Integro teorías y evidencias para resolver problemas del ámbito turístico.	4	4	4	
Pensamiento crítico	2. Cuestiono supuestos y evalúo riesgos antes de tomar decisiones en contextos reales.	4	4	4	
Resolución de problemas	3. Propongo soluciones viables ante situaciones complejas con clientes o proveedores.	4	4	4	
Aprendizaje autónomo	4. Aprendo con rapidez nuevas herramientas o procedimientos cuando el trabajo lo requiere.	4	4	4	
Uso de datos/indicadores	5. Interpreto indicadores (ocupación, RevPAR, flujo de visitantes) para apoyar decisiones.	4	4	4	
Creatividad	6. Genero ideas novedosas para mejorar productos o servicios turísticos.	4	4	4	

• **Competencias técnicas / profesionales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operación de PMS/CRS/OTAs	7. Operación de PMS/CRS/OTAs	4	4	4	
Operación hotelera/Agencias	8. Operación hotelera/Agencias	4	4	4	
Calidad y bioseguridad	9. Calidad y bioseguridad	4	4	4	
Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	10. Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	4	4	4	
Marketing digital/CRM	11. Marketing digital/CRM	4	4	4	
Gestión de ingresos (revenue)	12. Gestión de ingresos (revenue)	4	4	4	

• **Competencias comunicativas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación escrita profesional	13. Redacto informes y correos profesionales claros y sin errores graves.	4	4	4	
Presentación oral	14. Expongo hallazgos o propuestas ante públicos diversos con claridad y estructura.	4	4	4	
Atención/gestión de quejas	15. Gestiono quejas y reclamos manteniendo la satisfacción del cliente.	4	4	4	
Comunicación digital (chat/correo/CRM)	16. Mantengo comunicación oportuna y respetuosa por canales digitales (chat, correo, CRM).	4	4	4	
Inglés funcional (B1-B2)	17. Puedo comunicarme en inglés funcional (B1-B2) en situaciones de servicio.	4	4	4	

• **Competencias sociales / interpersonales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	18. Colaboro eficazmente con áreas/turnos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	
Liderazgo y feedback	19. Asumo liderazgo cuando es necesario, distribuyendo tareas y dando retroalimentación.	4	4	4	
Negociación	20. Negocio con proveedores/aliados buscando acuerdos mutuamente beneficiosos.	4	4	4	
Gestión de conflictos	21. Manejo desacuerdos en el equipo manteniendo la calidad del servicio.	4	4	4	
Competencia intercultural	22. Interactúo con respeto y sensibilidad con personas de distintos contextos culturales.	4	4	4	
Orientación al servicio	23. Anticipo necesidades del cliente y personalizo la atención.	4	4	4	

- **Competencias sobre gestión de carrera y aprendizaje permanente**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de carrera	24. Defino metas profesionales de corto/mediano plazo y doy seguimiento.	4	4	4	
Networking profesional	25. Mantengo redes de contacto (LinkedIn, asociaciones, exalumnos) activas.	4	4	4	
Búsqueda activa de empleo	26. Actualizo CV/portafolio y postulo estratégicamente a oportunidades.	4	4	4	
Aprendizaje continuo/certificaciones	27. Realizo cursos/certificaciones para actualizarme en temas del sector.	4	4	4	
Gestión del tiempo y prioridades	28. Organizo mis tareas para cumplir plazos y prioridades.	4	4	4	
Adaptabilidad (ítem inverso)	29. Me cuesta adaptarme a cambios de procedimientos, herramientas o roles. (Ítem inverso)	4	4	4	

7. DIMENSIONES DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

- **Inserción laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de búsqueda	30. Estabilidad contractual (percibida)	4	4	4	
Velocidad al primer empleo (percibida)	31. Beneficios (percibidos)	4	4	4	
Apoyo de redes/universidad	32. Remuneración competitiva (percibida)	4	4	4	
Barreras de ingreso	33. Jornada razonable (percibida)	4	4	4	
Meses hasta primer empleo (objetivo)	34. Tipo de contrato (objetivo)	4	4	4	
Empleo actual (tasa)	35. Número de beneficios (objetivo)	4	4	4	

- **Calidad del empleo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad contractual (percibida)	36. Mi contrato ofrece estabilidad y condiciones claras.	4	4	4	
Beneficios (percibidos)	37. Cuento con beneficios laborales acordes a la normativa y al puesto.	4	4	4	
Remuneración competitiva (percibida)	38. Mi remuneración es competitiva respecto al mercado local.	4	4	4	

Jornada razonable (percibida)	39. Mi carga horaria es razonable y respeta descansos/feriados.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

- Alineación profesional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correspondencia puesto–carrera (percibida)	40. Mi puesto está directamente relacionado con la carrera de Turismo.	4	4	4	
Uso de competencias en el trabajo	41. En mi trabajo utilizo con frecuencia las competencias aprendidas en la carrera.	4	4	4	
Aplicación de sostenibilidad/servicio	42. Aplico conceptos de sostenibilidad y gestión del servicio en mis tareas.	4	4	4	
Preparación formativa percibida	43. Siento que mi formación me preparó para las exigencias de mi puesto.	4	4	4	

- Desarrollo laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progresión de responsabilidades	44. En el último año he asumido mayores responsabilidades o funciones.	4	4	4	
Promoción/ascensos (percibido)	45. He obtenido ascensos o mejoras de categoría desde mi ingreso.	4	4	4	
Capacitación financiada (percibida)	46. Mi empleador financia o facilita capacitaciones para mi desarrollo.	4	4	4	
Posibilidades de crecimiento	47. Veo posibilidades reales de crecimiento dentro o fuera de mi organización.	4	4	4	

- Empleabilidad percibida**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia de inserción	48. Si necesitara buscar empleo, confío en conseguirlo pronto.	4	4	4	
Adaptabilidad	49. Me adapto con facilidad a nuevos roles, tecnologías o contextos.	4	4	4	
Redes/contactos útiles	50. Cuento con redes y contactos que me ayudan a identificar oportunidades.	4	4	4	
Valor profesional percibido	51. Percibo que mi perfil profesional es atractivo para el mercado laboral.	4	4	4	

Dictamen sobre el instrumento de recojo de datos:

Aplicable ☒

No aplicable ☐



Mg. Elizabet Monica Obeso Orbegoso

Evaluación por juicio de expertos: Juez N° 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en gestión de empresas turísticas y hoteleras como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Pablo Esteban Marticorena Landauro		
Grado profesional:	Maestro ()	Bachiller ()	Doctor (X)
Área de Formación académica:	Gestión hotelera ()	Turismo y hotelería (X)	Administración o economía () Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de empresas turísticas y hoteleras, gestión pública del turismo		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Dr. Pablo Marticorena Landauro

3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO

- **Competencias Cognitivas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis y síntesis	52. Integro teorías y evidencias para resolver problemas del ámbito turístico.	4	4	4	
Pensamiento crítico	53. Cuestiono supuestos y evalúo riesgos antes de tomar decisiones en contextos reales.	4	4	4	
Resolución de problemas	54. Propongo soluciones viables ante situaciones complejas con clientes o proveedores.	4	4	4	
Aprendizaje autónomo	55. Aprendo con rapidez nuevas herramientas o procedimientos cuando el trabajo lo requiere.	4	4	4	
Uso de datos/indicadores	56. Interpreto indicadores (ocupación, RevPAR, flujo de visitantes) para apoyar decisiones.	4	4	4	
Creatividad	57. Genero ideas novedosas para mejorar productos o servicios turísticos.	4	4	4	

- **Competencias técnicas / profesionales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operación de PMS/CRS/OTAs	58. Operación de PMS/CRS/OTAs	4	4	4	
Operación hotelera/Agencias	59. Operación hotelera/Agencias	4	4	4	
Calidad y bioseguridad	60. Calidad y bioseguridad	4	4	4	
Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	61. Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	4	4	4	
Marketing digital/CRM	62. Marketing digital/CRM	4	4	4	
Gestión de ingresos (revenue)	63. Gestión de ingresos (revenue)	4	4	4	

- **Competencias comunicativas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación escrita profesional	64. Redacto informes y correos profesionales claros y sin errores graves.	4	4	4	

Presentación oral	65. Expongo hallazgos o propuestas ante públicos diversos con claridad y estructura.	4	4	4	
Atención/gestión de quejas	66. Gestiono quejas y reclamos manteniendo la satisfacción del cliente.	4	4	4	
Comunicación digital (chat/correo/CRM)	67. Mantengo comunicación oportuna y respetuosa por canales digitales (chat, correo, CRM).	4	4	4	
Inglés funcional (B1–B2)	68. Puedo comunicarme en inglés funcional (B1–B2) en situaciones de servicio.	4	4	4	

• **Competencias sociales / interpersonales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	69. Colaboro eficazmente con áreas/turnos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	
Liderazgo y feedback	70. Asumo liderazgo cuando es necesario, distribuyendo tareas y dando retroalimentación.	4	4	4	
Negociación	71. Negocio con proveedores/aliados buscando acuerdos mutuamente beneficiosos.	4	4	4	
Gestión de conflictos	72. Manejo desacuerdos en el equipo manteniendo la calidad del servicio.	4	4	4	
Competencia intercultural	73. Interactúo con respeto y sensibilidad con personas de distintos contextos culturales.	4	4	4	
Orientación al servicio	74. Anticipo necesidades del cliente y personalizo la atención.	4	4	4	

• **Competencias sobre gestión de carrera y aprendizaje permanente**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de carrera	75. Defino metas profesionales de corto/mediano plazo y doy seguimiento.	4	4	4	
Networking profesional	76. Mantengo redes de contacto (LinkedIn, asociaciones, exalumnos) activas.	4	4	4	
Búsqueda activa de empleo	77. Actualizo CV/portafolio y postulo estratégicamente a oportunidades.	4	4	4	
Aprendizaje continuo/certificaciones	78. Realizo cursos/certificaciones para actualizarme en temas del sector.	4	4	4	
Gestión del tiempo y prioridades	79. Organizo mis tareas para cumplir plazos y prioridades.	4	4	4	
Adaptabilidad (ítem inverso)	80. Me cuesta adaptarme a cambios de procedimientos, herramientas o roles. (Ítem inverso)	4	4	4	

4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

- **Inserción laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de búsqueda	81. Estabilidad contractual (percibida)	4	4	4	
Velocidad al primer empleo (percibida)	82. Beneficios (percibidos)	4	4	4	
Apoyo de redes/universidad	83. Remuneración competitiva (percibida)	4	4	4	
Barreras de ingreso	84. Jornada razonable (percibida)	4	4	4	
Meses hasta primer empleo (objetivo)	85. Tipo de contrato (objetivo)	4	4	4	
Empleo actual (tasa)	86. Número de beneficios (objetivo)	4	4	4	

- **Calidad del empleo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad contractual (percibida)	87. Mi contrato ofrece estabilidad y condiciones claras.	4	4	4	
Beneficios (percibidos)	88. Cuento con beneficios laborales acordes a la normativa y al puesto.	4	4	4	
Remuneración competitiva (percibida)	89. Mi remuneración es competitiva respecto al mercado local.	4	4	4	
Jornada razonable (percibida)	90. Mi carga horaria es razonable y respeta descansos/feriados.	4	4	4	

- **Alineación profesional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correspondencia puesto–carrera (percibida)	91. Mi puesto está directamente relacionado con la carrera de Turismo.	4	4	4	
Uso de competencias en el trabajo	92. En mi trabajo utilizo con frecuencia las competencias aprendidas en la carrera.	4	4	4	
Aplicación de sostenibilidad/servicio	93. Aplico conceptos de sostenibilidad y gestión del servicio en mis tareas.	4	4	4	
Preparación formativa percibida	94. Siento que mi formación me preparó para las exigencias de mi puesto.	4	4	4	

- **Desarrollo laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progresión de responsabilidades	95. En el último año he asumido mayores responsabilidades o funciones.	4	4	4	
Promoción/ascensos (percibido)	96. He obtenido ascensos o mejoras de categoría desde mi ingreso.	4	4	4	
Capacitación financiada (percibida)	97. Mi empleador financia o facilita capacitaciones para mi desarrollo.	4	4	4	
Posibilidades de crecimiento	98. Veo posibilidades reales de crecimiento dentro o fuera de mi organización.	4	4	4	

- **Empleabilidad percibida**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia de inserción	99. Si necesitara buscar empleo, confío en conseguirlo pronto.	4	4	4	
Adaptabilidad	100. Me adapto con facilidad a nuevos roles, tecnologías o contextos.	4	4	4	
Redes/contactos útiles	101. Cuento con redes y contactos que me ayudan a identificar oportunidades.	4	4	4	
Valor profesional percibido	102. Percibo que mi perfil profesional es atractivo para el mercado laboral.	4	4	4	

Dictamen sobre el instrumento de recojo de datos:

Aplicable ☒ X

No aplicable ☐



Dr. Pablo Esteban Marticorena Landauro

Evaluación por juicio de expertos: Juez N° 3

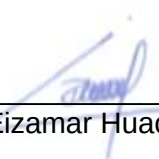
Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del Cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en gestión de empresas turísticas y hoteleras como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Miriam Eizamar Huachillo Mendez		
Grado profesional:	Maestro (☒)	Bachiller (☐)	Doctor (☐)
Área de Formación académica:	Gestión hotelera (☐)	Turismo (☒)	Administración o economía (☐) Otra _____ (☐)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de empresas turísticas y hoteleras		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (☐)	Más de 5 años (☒)	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.


Mg. Miriam Eizamar Huachillo Mendez

3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO

- **Competencias Cognitivas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis y síntesis	103. Integro teorías y evidencias para resolver problemas del ámbito turístico.	4	4	4	
Pensamiento crítico	104. Cuestiono supuestos y evalúo riesgos antes de tomar decisiones en contextos reales.	4	4	4	
Resolución de problemas	105. Propongo soluciones viables ante situaciones complejas con clientes o proveedores.	4	4	4	
Aprendizaje autónomo	106. Aprendo con rapidez nuevas herramientas o procedimientos cuando el trabajo lo requiere.	4	4	4	
Uso de datos/indicadores	107. Interpreto indicadores (ocupación, RevPAR, flujo de visitantes) para apoyar decisiones.	4	4	4	
Creatividad	108. Genero ideas novedosas para mejorar productos o servicios turísticos.	4	4	4	

- **Competencias técnicas / profesionales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Operación de PMS/CRS/OTAs	109. Operación de PMS/CRS/OTAs	4	4	4	
Operación hotelera/Agencias	110. Operación hotelera/Agencias	4	4	4	
Calidad y bioseguridad	111. Calidad y bioseguridad	4	4	4	
Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	112. Sostenibilidad (ambiental/socioeconómica)	4	4	4	
Marketing digital/CRM	113. Marketing digital/CRM	4	4	4	
Gestión de ingresos (revenue)	114. Gestión de ingresos (revenue)	4	4	4	

- **Competencias comunicativas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación escrita profesional	115.Redacto informes y correos profesionales claros y sin errores graves.	4	4	4	
Presentación oral	116.Expongo hallazgos o propuestas ante públicos diversos con claridad y estructura.	4	4	4	
Atención/gestión de quejas	117.Gestiono quejas y reclamos manteniendo la satisfacción del cliente.	4	4	4	
Comunicación digital (chat/correo/CRM)	118.Mantengo comunicación oportuna y respetuosa por canales digitales (chat, correo, CRM).	4	4	4	
Inglés funcional (B1–B2)	119.Puedo comunicarme en inglés funcional (B1–B2) en situaciones de servicio.	4	4	4	

- **Competencias sociales / interpersonales**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	120.Colaboro eficazmente con áreas/turnos para lograr objetivos comunes.	4	4	4	
Liderazgo y feedback	121.Asumo liderazgo cuando es necesario, distribuyendo tareas y dando retroalimentación.	4	4	4	
Negociación	122.Negocio con proveedores/aliados buscando acuerdos mutuamente beneficiosos.	4	4	4	
Gestión de conflictos	123.Manejo desacuerdos en el equipo manteniendo la calidad del servicio.	4	4	4	
Competencia intercultural	124.Interactúo con respeto y sensibilidad con personas de distintos contextos culturales.	4	4	4	
Orientación al servicio	125.Anticipo necesidades del cliente y personalizo la atención.	4	4	4	

- **Competencias sobre gestión de carrera y aprendizaje permanente**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de carrera	126.Defino metas profesionales de corto/mediano plazo y doy seguimiento.	4	4	4	
Networking profesional	127.Mantengo redes de contacto (LinkedIn, asociaciones, exalumnos) activas.	4	4	4	
Búsqueda activa de empleo	128.Actualizo CV/portafolio y postulo estratégicamente a oportunidades.	4	4	4	
Aprendizaje continuo/certificaciones	129.Realizo cursos/certificaciones para actualizarme en temas del sector.	4	4	4	
Gestión del tiempo y prioridades	130.Organizo mis tareas para cumplir plazos y prioridades.	4	4	4	
Adaptabilidad (ítem inverso)	131.Me cuesta adaptarme a cambios de procedimientos, herramientas o roles. (Ítem inverso)	4	4	4	

4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

- **Inserción laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de búsqueda	132. Estabilidad contractual (percibida)	4	4	4	
Velocidad al primer empleo (percibida)	133. Beneficios (percibidos)	4	4	4	
Apoyo de redes/universidad	134. Remuneración competitiva (percibida)	4	4	4	
Barreras de ingreso	135. Jornada razonable (percibida)	4	4	4	
Meses hasta primer empleo (objetivo)	136. Tipo de contrato (objetivo)	4	4	4	
Empleo actual (tasa)	137. Número de beneficios (objetivo)	4	4	4	

- **Calidad del empleo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad contractual (percibida)	138. Mi contrato ofrece estabilidad y condiciones claras.	4	4	4	
Beneficios (percibidos)	139. Cuento con beneficios laborales acordes a la normativa y al puesto.	4	4	4	
Remuneración competitiva (percibida)	140. Mi remuneración es competitiva respecto al mercado local.	4	4	4	
Jornada razonable (percibida)	141. Mi carga horaria es razonable y respeta descansos/feriados.	4	4	4	

- **Alineación profesional**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Correspondencia puesto-carrera (percibida)	142. Mi puesto está directamente relacionado con la carrera de Turismo.	4	4	4	
Uso de competencias en el trabajo	143. En mi trabajo utilizo con frecuencia las competencias aprendidas en la carrera.	4	4	4	
Aplicación de sostenibilidad/servicio	144. Aplico conceptos de sostenibilidad y gestión del servicio en mis tareas.	4	4	4	
Preparación formativa percibida	145. Siento que mi formación me preparó para las exigencias de mi puesto.	4	4	4	

- **Desarrollo laboral**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progresión de responsabilidades	146.En el último año he asumido mayores responsabilidades o funciones.	4	4	4	
Promoción/ascensos (percibido)	147.He obtenido ascensos o mejoras de categoría desde mi ingreso.	4	4	4	
Capacitación financiada (percibida)	148.Mi empleador financia o facilita capacitaciones para mi desarrollo.	4	4	4	
Posibilidades de crecimiento	149.Veo posibilidades reales de crecimiento dentro o fuera de mi organización.	4	4	4	

- **Empleabilidad percibida**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoeficacia de inserción	150.Si necesitara buscar empleo, confío en conseguirlo pronto.	4	4	4	
Adaptabilidad	151.Me adapto con facilidad a nuevos roles, tecnologías o contextos.	4	4	4	
Redes/contactos útiles	152.Cuento con redes y contactos que me ayudan a identificar oportunidades.	4	4	4	
Valor profesional percibido	153.Percibo que mi perfil profesional es atractivo para el mercado laboral.	4	4	4	

Dictamen sobre el instrumento de recojo de datos:

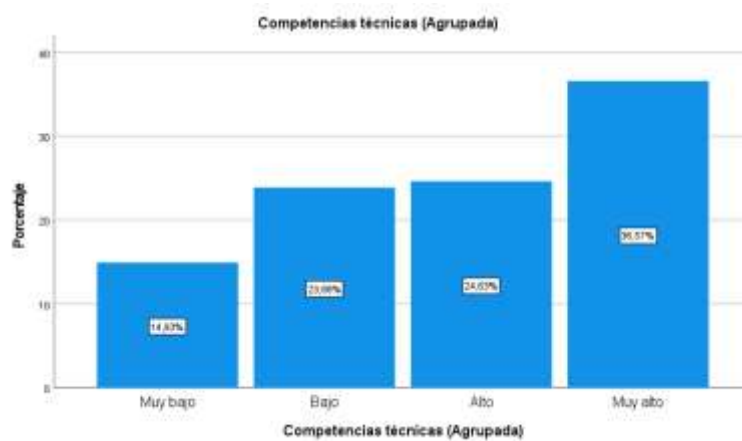
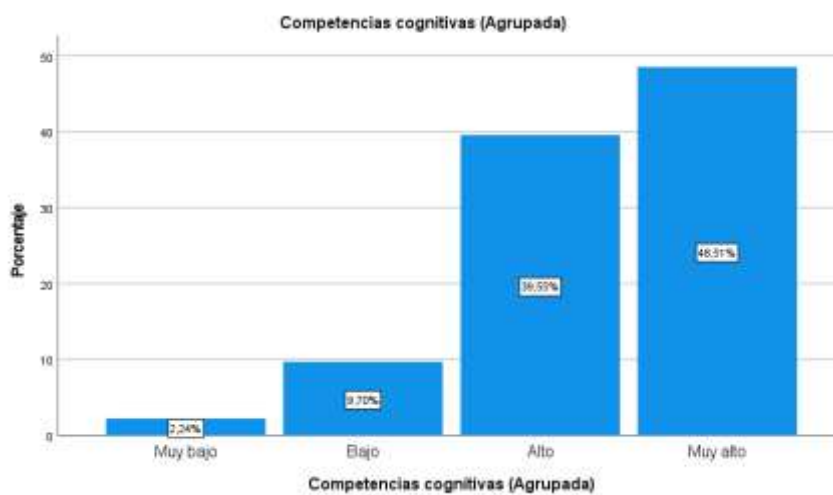
Aplicable ☒ X

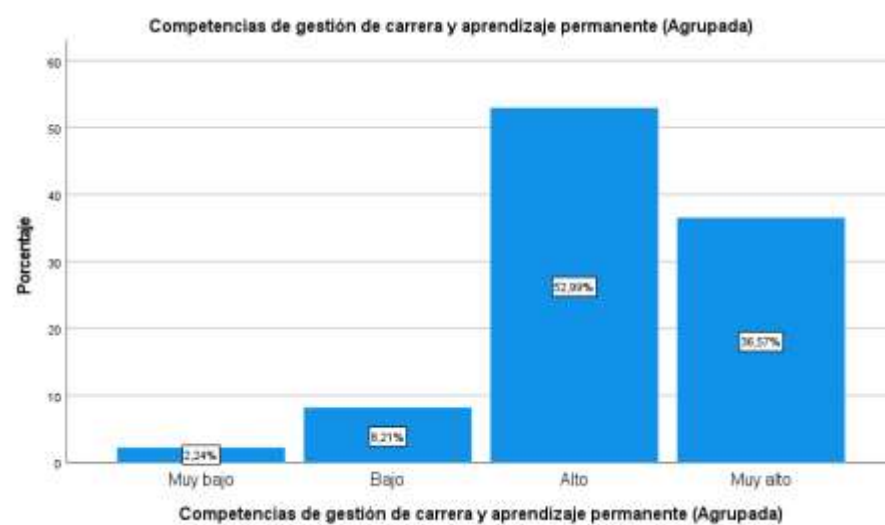
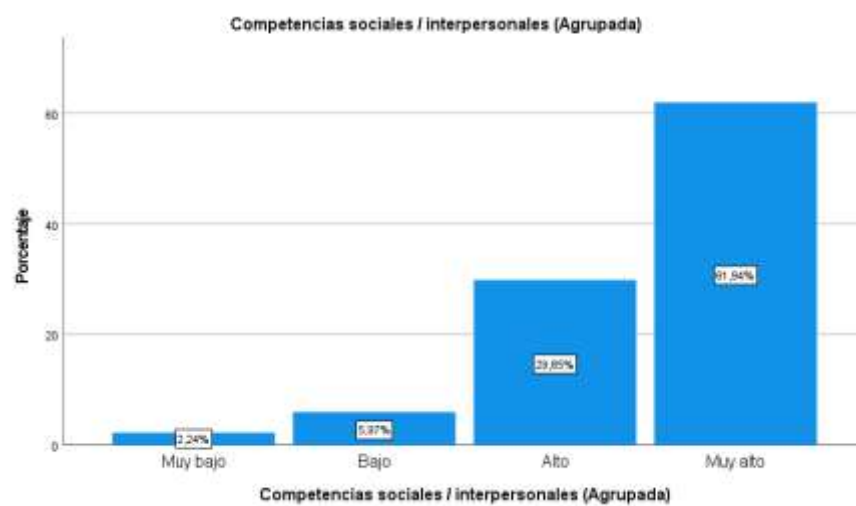
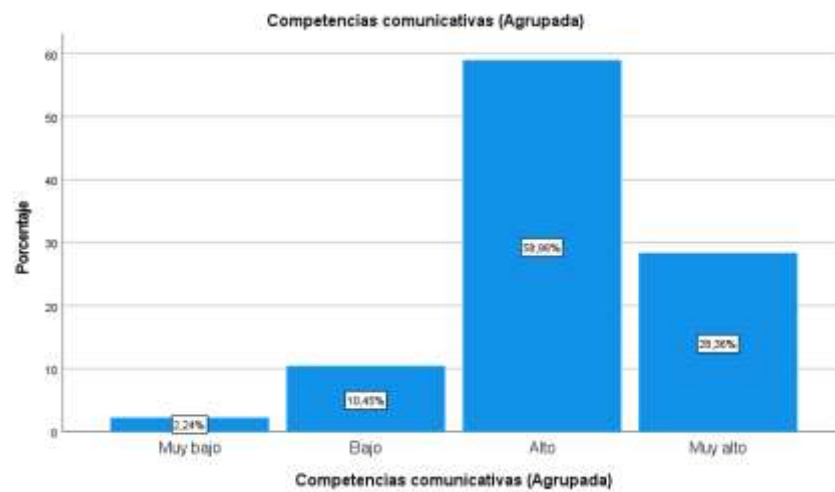
No aplicable ☐



Mg. Miriam Eizamar Huachillo Mendez

Anexo 4. Resultados a nivel descriptivo para la variable competencias profesionales





Anexo 5. Resultados a nivel descriptivo para la variable empleabilidad

