

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO



TESIS

**COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN
LABORAL EN J-1 HOSPITALITY TRAINING PROGRAMS EN ESTADOS UNIDOS
DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE TURISMO UNSAAC 2023-I**

PRESENTADO POR:

Br. GIOVANNI PAOLO UNDA NUÑEZ

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL

DE LICENCIADO EN TURISMO

ASESOR:

Mg. PERSY DELGADO ROJAS

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Mg. Percy Delgado Rojas.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y SU RELACIÓN
CON LA INSERCIÓN LABORAL EN P-1 HOSPITALITY TRAINING PROGRAMS
EN ESTADOS UNIDOS DE LOS EGRESSADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
TURISMO UNSAAC 2023-I.....

Presentado por: GIOVANNI PAOLO UNDA NUÑEZ..... DNI N° 70578025 ;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de

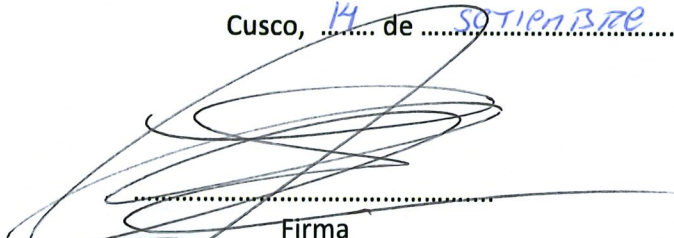
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02..... veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 08.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<u>X</u>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 14 de SEPTIEMBRE de 2025.....


Firma

Post firma Mg. Percy Delgado Rojas.....

Nro. de DNI 23853710.....

ORCID del Asesor 0000-0002-4459-5689.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259-498591681.....

Unda

T J1 Competencias.pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:498591681

155 páginas

Fecha de entrega

14 sep 2025, 6:53 p.m. GMT-5

33.388 palabras

Fecha de descarga

14 sep 2025, 7:02 p.m. GMT-5

196.876 caracteres

Nombre del archivo

T J1 Competencias.pdf

Tamaño del archivo

3.4 MB

8% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
3 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

Índice

CAPITULO I INTRODUCCIÓN	14
1.1 Planteamiento del Problema	16
1.2 Formulación del Problema	20
1.3 Problema General.....	20
1.3.1 Problemas Específicos	21
1.3.2 Objetivos	21
1.3.3 Objetivo General.....	21
1.3.4 Objetivos Específicos.....	21
1.4 Justificación	22
1.4.1 Delimitación.....	23
1.4.2 Delimitación Temporal	23
1.4.3 Delimitación Espacial	23
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de Estudio	24
2.1.1 Tesis Internacionales.....	24
2.1.2 Tesis Nacionales y Regionales	30
2.1.3 Deslinde General	40
2.2 Bases Teóricas.....	41
2.2.1 Teoría de las Competencias	41
2.2.2 Competencias	42
2.2.3 Competencia Educativa	43
2.2.4 Competencias Académicas	45
2.2.5 Inserción Laboral.....	45
2.2.6 Teoría De La Educación.....	46

2.2.7	Teoría del Aprendizaje Multimedia y Las Tic'S	46
2.3	Marco Conceptual	47
2.3.1	Aprendizaje	47
2.3.2	Desempeño Laboral.....	48
2.3.3	Empleabilidad	49
2.3.4	Innovación.....	49
2.3.5	Malla Curricular.....	50
2.3.6	Perfil del Profesional en Turismo	50
2.3.7	Plan de Estudios	51
2.3.8	Sector Laboral	51
2.3.9	Sistemas Integrales Hoteleros.....	51
2.4	Hipótesis	52
2.4.1	Hipótesis General	52
2.4.2	Hipótesis Específicos	52
2.5	Variables De Estudio.....	52
2.5.1	Variable Independiente	52
2.5.2	Variable Dependiente.....	52
2.5.3	Indicadores	52
2.6	Diagnóstico Situacional del Área de Estudio	53
2.7	Diagnostico Situacional de Competencias Académicas en el Perú	53
2.8	Diagnostico Situacional de la Inserción Laboral en el Perú.....	55
2.9	Diagnóstico Situacional de la Inserción Laboral y su Relación con las Competencias Académicas	56
2.10	Aspectos Generales de la J-I Visa	58
2.11	Cómo Solicitar una Visa J-1.....	59

2.12	Encontrar al Patrocinador J-1	59
2.13	Solicitar el Ds-2019	60
2.14	Pagar Las Tarifas.....	60
2.15	Entrevista con una Embajada O Consulado De EE. UU	60
2.16	¿Por qué los Hoteles de Estados Unidos Buscan Participantes J1?	62
2.17	Caracterización de la Hoteleria	63
2.17.1	Definición de Hotelería	63
2.17.2	Reseña Histórica de la Hotelería	63
2.17.3	Edad Media	64
2.17.4	Siglo XVI aL XVIII.....	65
2.17.5	Tiempos Modernos.....	66
2.17.6	Hotelería en el Futuro.....	67
2.17.7	Evolución de la Hoteleria en el País.....	68
2.17.7.1	Historia de la hotelería y su relación con la formación.....	68
	académica profesional.....	69
2.17.8	Principios de Hotelería Según Algunas Cadenas Importantes ..	71
2.17.8.1	Jw Marriott Marquis Miami.....	71
2.17.9	Misión del Hotel Palacio del Inka, Libertador, Propiedad de Marriott	71
2.17.10	Visión.....	71
2.17.11	ADN.....	71
2.18	Requisitos que Solicitan los Hoteles	72
2.18.1	Eficiencia Y Eficacia.....	72
2.18.2	Escucha Activa	72
2.18.3	Habilidades Blandas	72

2.18.4	Habilidades Comunicativas en Diferentes Idiomas	73
2.18.5	Puntualidad	75
2.18.6	Trabajo en Equipo	76
2.18.7	Involucrar a Todos en la Toma de Decisiones.....	76
2.18.8	Establecer Objetivos Comunes.....	76
2.18.9	Impulsar La Comunicación.....	76
2.18.10	Ser Un Líder	76
2.18.11	Trabajar Bajo Presión	77
2.19	Diagnostico Situacional de la Unsaac	78
2.19.1	Misión y Visión de la Unsaac	78
2.19.1.1	Misión.....	78
2.19.1.2	Visión	79
2.19.2	Objetivos Institucionales.....	79
2.19.3	El Perfil Del Egresado de la Unsaac	79
2.19.4	Valores	79
2.19.5	Aprendizaje:.....	79
2.20	Reseña Histórica de la Carrera Profesional de Turismo	79
2.20.1	Escuela Profesional de Turismo	80
2.20.2	Visión.....	80
2.20.3	MISIÓN	80
2.20.4	Plan De Estudios	80
2.20.5	Objetivos Curriculares	80
2.20.6	Objetivo General	81
2.20.7	Objetivos Específicos.....	81
2.20.8	Objetivos de Formación Básica.....	82

2.20.9	Objetivos de Formación Profesional	82
2.21	Análisis del Plan de Estudios de Turismo (1993-2024) y su Impacto en la Inserción Laboral	82
2.21.1	Evolución de la Currícula en Turismo y Hotelería	82
2.21.3	Competencias Digitales: Innovación en el Turismo	82
2.21.4	Prácticas Preprofesionales: Experiencia Real en el Sector	83
CAPITULO III MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		
3.1	Enfoque: Mixto (cualitativo y cuantitativo)	84
3.2.1	Alcance de la Investigación: Descriptiva-Correlacional.....	84
	Investigación Descriptiva	84
3.2.2	Investigación Correlacional	84
3.2.3	Diseño De Investigación No Experimental	85
3.2.4	Población.....	85
3.2.5	Muestra	86
3.2.6	Técnicas de Instrumentos de Recolección de Datos.....	86
	Análisis Cualitativo de las Respuestas de los Managers de la Cadena Marriott	123
CAPITULO IV PROPUESTAS.....		
	PROPUESTA 1:	133
	PROPUESTA 2:	133
	PROPUESTA 3:.....	134
	PROPUESTA 4:	135
	PROPUESTA 5:	136
	PROPUESTA 6:	137
	Conclusiones	138
	Recomendaciones	140

Bibliografía.....	141
-------------------	-----

Índice de Tablas

Tabla 1. ¿Alguna vez participó en el programa J-1?.....	92
Tablas 2. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Leer]	93
Tabla 3. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Escribir].....	95
Tabla 4. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Conversar]	96
Tabla 5. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?.....	98
Tabla 6. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno", ¿cómo calificaría su aprendizaje universitario respecto a competencias digitales?.....	99
Tabla 7. ¿Qué tan preparado/a te sientes para ingresar al mercado laboral en el sector turístico después de tu formación académica?.....	100
Tabla 8. ¿Cuál de los siguientes aspectos formativos crees que necesita mayor refuerzo para mejorar la empleabilidad en el sector turístico?.....	102
Tabla 9. ¿Qué tan satisfecho está con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario?.....	103
Tabla 10. ¿Cuál de las siguientes habilidades cree que necesita mejorar más para su desempeño profesional?.....	105
Tabla 11. ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Inteligencia emocional].....	108
Tabla 12. ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resiliencia].....	109
Tabla 13. ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de	

habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo en equipo].....	110
Tabla 14. ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo bajo presión].....	112
Tabla 15. ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resolución de conflictos]	113
Tabla 16. ¿Cuáles cursos considera usted que deberían ser eliminados de su programa académico?.....	115
Tabla 17. ¿Qué recomendaciones haría a su institución educativa para mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral?.....	117
Tabla 18. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cuánto de lo aprendido en su formación universitaria le sirvió para insertarse en los programas J1?.....	120
Tabla 19. ¿Qué competencias le hubiera gustado obtener antes de enfrentar su experiencia J1?.....	121
Tabla 20. ¿Qué cursos / materias sugiere se deberían agregar para mejorar las posibilidades de una mejor inserción en programas J1 en general?.....	123
Tabla 21. ¿Considera que su preparación universitaria le sirvió para tener éxito en su experiencia J1?.....	124
Tabla 22. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?.....	126
Tabla 23. Pruebas de chi-cuadrado relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I.....	127

DEDICATORIA

A Dios y a mis abuelos que desde cielo me protegen y guían cada uno de mis pasos, también a mis papás y hermanos por todo su apoyo durante mi carrera.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes por todas las enseñanzas impartidas y su vocación para formar buenos profesionales, Agradezco por todos los consejos de mis abuelos para poder culminar mi profesión y sobre todo agradezco a Dios, que sin ÉL no hubiera podido alcanzar nada, ÉL es mi pastor.

PRESENTACION

**SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
TURISMO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO Y
SEÑORES MIEMBROS DE JURADO:**

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Carrera Profesional de Turismo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, presentamos a consideración la tesis intitulada: **“COMPETENCIAS ACADÉMICAS Y SU RELACIÓN EN LA INSERCIÓN LABORAL J-1 HOSPITALITY TRAINING PROGRAMS EN ESTADOS UNIDOS DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO UNSAAC 2023-I”** con el propósito de optar al Título de Licenciado en Turismo.

Señor Decano, con la creciente ola de trabajos a escala global y requerimientos de ciertas competencias laborales por parte de cadenas hoteleras, se debe investigar y tratar de ver los puntos ciegos donde nuestra escuela de turismo debe profundizar para tener egresados con niveles altos de competitividad no solo a escala local sino mundial. El trabajo de investigación se realizó con mucha determinación hacia fines óptimos para nuestros alumnos y egresados de la escuela profesional de turismo con el objetivo único de formar profesionales de calidad que aseguren su inserción laboral de manera más eficiente.

En el desarrollo de la presente tesis, se ha encontrado limitaciones como carencia de estudios sobre el tema de investigación, por lo que tenga Ud. la amabilidad de dispensar

Atentamente:

El Tesista.

RESUMEN

La presente tesis de investigación, explora la relación que existe entre las competencias académicas y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac en los J-1 hospitality training programs de Estados Unidos. El problema principal se centra en fortalecer las débiles competencias académicas de los egresados que adquirieron durante su proceso de estudiantes para poder impulsar una exitosa inserción laboral en los J-1 training programs. Se demostrará como influye la educación universitaria en las oportunidades de empleo y el éxito laboral de los graduados.

Los participantes de este tema de investigación son egresados que han completado su educación universitaria y pueden identificar temas en los cuales se deberán fortalecer sus competencias y habilidades académicas para poder participar de los J-1 hospitality training programs de Estados Unidos y que contribuirá en su inserción laboral exitosa.

El método utilizado en esta tesis es no experimental, donde se recopilará información a través de entrevistas y encuestas estructuradas. Se evaluarán las competencias académicas que los estudiantes necesitan adquirir, así como también se analizará las experiencias de inserción laboral de los egresados de la EPT de la Unsaac en los J-1 hospitality training programs de Estados Unidos.

Esta investigación brinda una comprensión relevante de la relación que existe entre las competencias académicas y la inserción laboral de los egresados, proporcionando resultados del nivel de dominio de competencias y habilidades que influye en el momento de la selección de empleos en los hoteles en Estados Unidos, esto permitirá que la universidad y los responsables de diseñar la malla curricular tomen decisiones informadas para mejorar la calidad de la formación académica de nuestros alumnos de la EPT de la Unsaac y como consecuencia promover una mayor empleabilidad de los egresados.

Palabras Clave: Competencias Académicas, Inserción Laboral, Turismo, Programas J-1.

ABSTRACT

This research thesis explores the relationship between academic competencies and the job placement of graduates from the Professional School of Tourism at UNSAAC in the J-1 Hospitality Training Programs in the United States. The main issue centers on strengthening the weak academic competencies acquired by graduates during their studies in order to promote successful job placement in the J-1 training programs. It will demonstrate how university education influences employment opportunities and the career success of graduates.

The participants in this research are graduates who have completed their university education and are able to identify areas in which their academic skills and competencies need to be strengthened in order to participate in the J-1 Hospitality Training Programs in the United States, ultimately contributing to their successful job placement.

The method used in this thesis is non-experimental, with data collected through interviews and structured surveys. The study will evaluate the academic competencies that students need to acquire and analyze the employment insertion experiences of UNSAAC's Professional School of Tourism graduates in the J-1 Hospitality Training Programs in the United States.

This research provides valuable insights into the relationship between academic competencies and the employability of graduates, offering results on the level of mastery of skills and competencies that influence job selection processes in U.S. hotels. These findings will help the university and curriculum designers make informed decisions to improve the quality of academic training for students in the Professional School of Tourism at UNSAAC, thereby promoting greater employability among its graduates.

Keywords: Academic Competences, Employability, Tourism, J-1 programs.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la relación entre las competencias académicas y la inserción laboral de los egresados de cualquier universidad, se ha vuelto un ámbito de interés y trascendencia. La creciente evolución del mercado laboral, su dinamismo y las constantes demandas que cambian en la sociedad nos dan la necesidad de investigar los conocimientos, habilidades, competencias adquiridas durante la formación académica, impactando de manera significativa y directa en la transición exitosa de los egresados universitarios a la etapa profesional, a su inserción laboral.

La presente investigación se sustenta en el análisis de las competencias académicas y como es una variable determinante en el proceso de la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo (EPT) de la Unsaac. Este análisis va desde el logro de competencias específicas, como el dominio de la lengua inglesa, dominio de sistemas hoteleros, etc., hasta el desarrollo de habilidades transversales, como la resolución problemas, trabajo en equipo, habilidades blandas, etc. Las competencias académicas son el cimiento sobre el cual los estudiantes y egresados universitarios construyen su profesión.

A lo largo de la presente tesis, se investiga aspectos claves, la importancia de las competencias académicas en el mercado laboral actual, las posibles brechas que existen entre las competencias impartidas en el ámbito académico y su inserción laboral de nuestros egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac. De igual modo, analizaremos la percepción de los empleadores y lo que ellos buscan para sus organizaciones, en este caso lo que los Hoteles en Estados Unidos requieren para contratar a profesionales en el ámbito del Turismo, Hotelería, Gastronomía, etc. Se analizará todo lo que pueda aportar de manera positiva a la selección y contratación de nuestros alumnos egresados en los J-1 hospitality training programs de Estados Unidos.

En esta investigación, no solo se entenderá la relación intrínseca entre las competencias académicas y la inserción laboral, sino también resaltaré la relevancia de una educación de calidad que prepare a los alumnos de la EPT para enfrentar los retos, desafíos que el mercado laboral nacional e internacional les pondrán y así aprovechar todas las oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

Generalidades

Área Problemática

1.1 Planteamiento del Problema

El turismo cada vez más se está profesionalizando a nivel mundial, requieren más especialistas, instituciones académicas que los forman buscan conseguir etiquetas de acreditación para ser reconocidos, sin embargo, el momento de la verdad llega cuando hay que someter a los estudiantes y egresados a los rigores del mercado y sus exigencias de selección. Basados en esto, la intención de esta investigación es poder demostrar que se necesita mínimamente para poder insertar laboralmente a los estudiantes de la Escuela de Turismo en este mercado, a priori y por experiencia personal apreciamos que lo que recibimos en la Escuela Profesional de Turismo no es suficiente para poder trabajar en un mercado internacional.

La Organización Mundial del Turismo (OMT) dio una estadística en relación a la empleabilidad mundial del turismo, demostró que solo en el año 2019 generó aproximadamente el 10% del empleo mundial, destacando su importancia como una industria que contribuye a la economía global y que proporciona oportunidades laborales en una amplia gama de sectores relacionados al turismo. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), en el tercer trimestre de 2022, 3.2 millones de personas trabajaban en actividades vinculadas con el turismo en el Perú, a través de la inserción laboral existe una mejora en la calidad de vida y bienestar

emocional, además que da un sentido de pertenencia e integración social conduciendo a un crecimiento profesional y personal.

La inserción laboral es un proceso de integración hacia la actividad económica, es una transición social que va del sistema educativo y de la familia hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (Blanco & Gutiérrez, 1996).

La inserción laboral en el sector turismo refiere a la habilidad de las personas que culminaron sus estudios profesionales y formación en la industria del turismo, incluyendo actividades en hotelería, agencia de viajes, cruceros, restaurantes turísticos, transportes turísticos, gestión y promoción de destinos, etc., que puedan integrarse de manera exitosa en el sector laboral turístico. El turismo tiene un impacto significativo en la generación de empleo a nivel mundial, facilitando trabajos a personas de todo el mundo de manera directa e indirecta.

El mundo de la hotelería va creciendo a pasos agigantados, cada vez se crean más estándares y la competencia entre cadenas de hoteles internacionales como Marriott, Hilton, Belmond, etc., se ve más marcada por detalles y experiencias que ofrecen a sus huéspedes.

Los estándares que las cadenas de hoteles crean, se enseñan a nivel mundial, para que la estadía y la calidad del servicio entre personas que se hospedan en China sea casi igual a la de una persona que se hospeda en Dubái, los programas de entrenamiento que ofrece Estados Unidos capacitan, enseñan y guían a los trabajadores a cumplir con todos los requisitos para ser los líderes del servicio hotelero en el presente y del futuro, es por eso que en Estados Unidos tienen muchos programas de estudio y especialización en el ámbito del turismo siendo uno de ellos Los J-1 Hospitality Training Programs.

Los J-1 Hospitality Training Programs de Estados Unidos es un programa que permite a los egresados de las Escuelas Profesionales de Turismo, hotelería, gastronomía, etc., transformar sus competencias académicas en un buen desempeño laboral y tener una adecuada inserción laboral en cualquier área del hotel en USA. Los participantes del programa deben

estar dispuestos a adquirir nuevas y mejores herramientas para optimizar su desempeño.

La Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco presenta una malla curricular vigente desde el año 2018. La educación basada en competencias es un modelo sistemático, donde el desarrollo de habilidades se da por funciones y tareas precisas que el alumno desempeña a lo largo de su formación profesional, aplicándose a modo de experiencia práctica como consecuencia el estudiante al insertarse laboralmente podrá ver el resultado si es capaz de aplicar todas estas competencias académicas de una manera satisfactoria.

Las competencias académicas son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que se adquieren una vez concluido el proceso de la formación profesional (Silva, 2019).

Según el Minedu “las competencias son la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético” (2020).

Consideramos que el problema en esta investigación son las débiles competencias académicas de los egresados de nuestra Escuela Profesional de Turismo para aplicar y participar en los J-1 Hospitality Training Programs de los Estados Unidos, lo que causa que nuestros egresados sean poco elegibles entre todos los postulantes del mundo para optar estos puestos en hotelería.

Dentro de las causas de este problema de investigación, es que no se dan muchos cursos de práctica y formación en el campo laboral, dificultando a los egresados de la EPT a aplicar sus conocimientos teóricos en situaciones reales de trabajo, como el nivel insuficiente del dominio de inglés, la comunicación en otro idioma es uno de las competencias que se debe desarrollar para optar un puesto en las cadenas de hotelería, y especialmente para viajar a Estados Unidos, la EPT no garantiza un nivel de inglés aceptable, siendo necesario que el

estudiante egresado debe aprender esta competencia lingüística por su propia cuenta. Además, la falta de actualización curricular, un plan de estudios que no se actualiza regularmente, no estará alineado con las demandas y tendencias actuales de la industria del turismo. También, la falta de recursos adecuados que garantice un aprendizaje de calidad, como ambientes bien equipados para practicar todas las áreas de hotelería, como housekeeping, bar, cocina, etc., de igual manera, equipos actualizados con sistemas hoteleros para entrenar a los estudiantes en el área de front office.

Los efectos que se producen por las competencias débiles son la baja empleabilidad internacional de los egresados de nuestra escuela, porque tendrán dificultades para competir con otros postulantes a nivel mundial lo que limitará las oportunidades laborales en programas como los J-1 Hospitality Training Programs, de igual manera se generará frustración y limitación en el campo de desarrollo profesional y personal de los jóvenes egresados de EPT y posteriores obstáculos para poder optar a puestos laborales a nivel local, regional, nacional e internacional. De igual modo, los egresados se verán limitados en la adquisición de habilidades clave para el éxito laboral, la falta de cursos de práctica puede resultar en la incapacidad de los egresados de la EPT a adquirir competencias necesarias en la industria hotelera, También, genera la poca competitividad a nivel internacional, esto limita sus oportunidades de desarrollo profesional y de acceder a experiencias internacionales en la industria hotelera.

La intención de este estudio es demostrar la importancia de promover una enseñanza de calidad y selectiva en nuestra Escuela Profesional de Turismo para garantizar dentro de lo posible, el proceso de selección y la contratación de nuestros alumnos egresados en los J-1 Hospitality Training Programs de Estados Unidos y en el resto del ámbito laboral.

Esta tesis espera poder contribuir a que nuestros estudiantes y egresados de la EPT puedan alcanzar su máximo potencial a lo largo de su formación, y que al participar en los J-1 Hospitality Training Programs contrasten sus capacidades y competencias para después ser los

autores de un mejor turismo sostenible en el futuro, ayudándoles a adquirir nuevas competencias que los guiarán a través de su vida cotidiana, demostrando que la universidad no solo fue algo teórico o algo nominal, sino que realmente los lleve a poner todas las enseñanzas en práctica.

Es necesario que se actualice la malla curricular, donde se incluyan cursos prácticos en la formación del campo laboral, con un enfoque más sólido en el desarrollo de las competencias académicas. Además, es imperativo desarrollar programas educativos en inglés más rigurosos y eficaces que garanticen un dominio integral del idioma por parte de nuestros egresados. Esta medida facilitará el acceso a una amplia gama de oportunidades laborales tanto a nivel internacional, como nacional y local.

Asumimos el reto de analizar este problema porque consideramos que si no lo investigamos seguiremos cometiendo el mismo error y quizá no estamos formando los profesionales que el mercado dinámico del turismo necesita. El testimonio proporcionado por algunos participantes de la EPT de la Unsaac junto con la experiencia personal del autor de esta investigación, evidencia deficiencias en la formación educativa. La incapacidad para comunicarse de manera efectiva en inglés y la falta de conocimiento en sistemas hoteleros, surgieron como los principales obstáculos para lograr una inserción laboral exitosa.

1.2 Formulación del Problema

¿Qué pasaría si no corregimos el problema?

Desafortunadamente, si no abordamos esta problemática, nuestras oportunidades de inserción laboral en cualquier ámbito internacional se verán limitadas. Esto podría restringir nuestro horizonte profesional únicamente al ámbito local y nacional, impidiendo nuestra participación e integración en un mundo cada vez más globalizado.

1.3 Problema General

¿Qué relación existe entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1

hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I?

1.3.1 ***Problemas Específicos***

1) ¿Cuál es la situación actual de las competencias académicas que se relacionan con la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I?

2) ¿Cómo es la relación entre de competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I?

3) ¿Cómo mejoran las competencias académicas que se relacionan con la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I?

1.3.2 ***Objetivos***

1.3.3 ***Objetivo General***

Demostrar la relación que existe entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I.

1.3.4 ***Objetivos Específicos***

1) Determinar la situación actual de las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I.

2) Definir como es la relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I.

3) Definir de qué manera mejorará las competencias académicas que se relacionan con

la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I.

1.4 Justificación

Consideramos que el presente trabajo de investigación es de suma importancia puesto que busca identificar cómo las competencias académicas permiten una efectiva inserción laboral de nuestros alumnos y egresados de la Escuela Profesional de Turismo en las cadenas hoteleras de Estados Unidos. La demanda y oferta laboral que va creciendo exponencialmente afecta de manera directa a nuestros alumnos, al tener cursos electivos que proporcionen adecuadas competencias, habilidades, conocimientos, etc., garantizará su inserción laboral de una manera efectiva. Esto les permitirá sentirse capacitados para acceder a puestos laborales significativos.

La presente tesis busca demostrar la realidad de los alumnos y egresados de la Escuela Profesional de Turismo, su formación académica, los cursos a reforzar e implementar, de manera que puedan explorar el mercado de la hospitalidad en Estados Unidos, y el ámbito laboral en general. Las cadenas hoteleras de renombre, como Marriott, Hilton, Four Season, Intercontinental, etc. Deberían reconocer la capacidad de nuestros alumnos para desempeñarse en sus puestos laborales, que vean que somos competentes a escala mundial y apuesten por nuestra inserción laboral, todas estas nuevas competencias académicas que obtendremos servirán únicamente a nuestros alumnos de la Escuela de Turismo, porque no solo dará oportunidades de crecimiento laboral sino que le abrirá puertas a nuevos escenarios donde aprenderán nuevas cosas, nuevas costumbres, verán nuevas culturas, harán lazos de amistad con personas de otros países, será un buen comienzo de una nueva etapa, que los impulsará a tener una brillante carrera, con profesionales que muestran confianza y madurez.

El mejoramiento de la formación profesional, reajustando la malla y promoviendo de manera transversal capacidades y competencias como las habilidades blandas, posiciona

también nuestra EPT.

1.4.1 ***Delimitación***

1.4.2 ***Delimitación Temporal***

La presente investigación se delimita temporalmente en el semestre 2023-1, de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

1.4.3 ***Delimitación Espacial***

La presente tesis se delimita espacialmente en la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Estudio

Es parte del marco teórico, donde se ve todo lo relacionado a los aspectos conocidos del problema, se refiere a la revisión previa de trabajos, donde se requiere antecedentes parecidos al nuestro para poder compararlo y sacar conclusiones acertadas a nuestro problema.

2.1.1 Tesis Internacionales

2.1.1.1 Tesis: Inserción Laboral De Universitarios desde La Perspectiva Psicosocial.

Autor: Tesis presentada por Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio del departamento de Psicología y Antropología para optar el título de Doctor en la Universidad de Extremadura España en el año 2015

La inserción laboral de los recién egresados depende mucho de la evolución del mercado laboral donde impera una mayor precariedad laboral, aumento de competitividad, y demanda de mayores exigencias en la cualificación de los egresados. (Pérez, 2015)

Siendo el objetivo principal evaluar a los egresados de la Universidad de Extremadura sobre su propio proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial.

Determinar las variables socio demográficas de sexo, edad, titulación, etc y las variables psicosociales analizadas tales como la expectativa de éxito, capacidad de afrontamiento al estrés, autoeficacia, bienestar psicológico y empleabilidad como objeto de identificar patrones de inserción laboral en los egresados extremeños.

Explorar las expectativas de empleo que los egresados de la universidad tienen respecto a su proceso de incorporación al mercado laboral.

Conocer el grado de satisfacción de los universitarios respecto a las prácticas que

recibieron durante su formación, así como otras variables como la búsqueda de empleo.

Esta investigación se desarrolló desde la perspectiva de la metodología cuantitativa con diseño descriptivo, utilizando encuestas, de corte transversal en la que se analiza una muestra de egresados universitarios de la Universidad de Extremadura entre los años 2009 y 2015, para evaluar las percepciones de los egresados acerca de su propio proceso de empleabilidad y la búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial, de igual manera, determinar la relación entre variables socio demográficas y las variables psicosociales analizadas y determinar el grado en que las prácticas de la empresa han contribuido a facilitar la incorporación al mercado de trabajo.

Deslinde: Se puede deslindar de la tesis de investigación de la universidad de Extremadura por sus resultados que existe una dificultad para poder insertarse laboralmente con un gran desajuste entre el mundo educativo y el laboral, con demasiados requerimientos por parte de las empresas y poco conocimiento del mercado laboral, se puede apreciar una valoración negativa por parte de los universitarios hacia la formación superior recibida.

En nuestro tema de investigación la inserción en cadenas hoteleras en Estados Unidos revela que los estudiantes y egresados de la EPT carecen de preparación necesaria para satisfacer las exigencias laborales a nivel internacional. Se identifican numerosas deficiencias académicas que esta investigación actual busca corregir. Ambas tesis guardan mucha relación en su objetivo de identificar variables que ayuden a la inserción laboral de los egresados de las dos universidades.

2.1.1.2 Tesis: “Competencias en Tic, Rendimiento Académico y Satisfacción de los Estudiantes de la maestría en Administración en la Modalidad Presencial y Virtual de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Diferencias por Género.”

Autor: Tesis presentada por Anna Karina Valencia Arras para optar el título de Doctora

en la Universidad de Salamanca, en la Facultad de Educación, Departamento de Didáctica Organización y Métodos de Investigación, España 2014.

El gran cambio que se da en todo el mundo, demanda de personas capacitadas y competitivas, usando las nuevas tecnologías digitales, adaptándose a la educación virtual y presencial (Valencia, 2014)

Siendo su objetivo principal Analizar comparativamente a los alumnos que cursan la Maestría en Administración en la modalidad presencial y en la modalidad virtual, en relación a la percepción sobre la acción docente, las condiciones de la docencia, satisfacción y competencias en TIC, rendimiento académico dentro del ambiente de aprendizaje.

Describir el uso de TICs en la universidad como una herramienta de búsqueda de data, de evaluación y formación en la modalidad presencial.

Comparar el rendimiento académico, por género y por modalidad entre los estudiantes que cursan la Maestría en Administración, viendo brechas y mejorando las competencias académicas.

La presente tesis muestra una metodología de estudio analítico- sintético y teórico deductivo, de naturaleza mixta, de tipo descriptiva donde se interpretarán datos cuantitativos y cualitativos, se aplicaron encuestas con el propósito de recopilar información acerca de las habilidades, competencias, y las aptitudes vinculadas al uso de nuevas tecnologías, además de la satisfacción y comunicación en el contexto educativo.

Deslinde: Se puede deslindar de la siguiente tesis de investigación que se busca la forma de adaptar el uso de las tecnologías a la educación presencial y virtual, mejorar la información y competencias TIC, rendimiento académico en las modalidades presenciales y virtuales para generar profesionales de calidad, los nuevos escenarios de aprendizaje han incorporado nuevos recursos y técnicas de enseñanza, los estudiantes trabajan más a través de las TIC, de este modo, la educación virtual se ha transformado en una continuidad del modelo presencial, brindando a

los estudiantes la posibilidad de desarrollar mayor creatividad y pensamiento crítico.

La presente investigación y la tesis de competencias académicas e inserción laboral buscan despertar inquietudes en los estudiantes, promoviendo mejorar en todas sus competencias y promover la ejecución de estudios similares contribuye al fortalecimiento de la vida estudiantil los entornos académicos, dado que es trascendental formar estudiantes que tengan herramientas suficientes para enfrentar los desafíos y requerimientos que impone este nuevo mundo digitalizado. Además, más allá de mejorar las competencias técnicas, estas investigaciones pueden fomentar el desarrollo de habilidades blandas, como el liderazgo, la comunicación, la resolución de problemas, empatía, etc., que son fundamentales para el éxito en cualquier campo laboral. También pueden inspirar iniciativas innovadoras en el diseño de programas educativos y prácticas de enseñanza dentro de las aulas universitarias.

2.1.1.3 Tesis: Medición de Habilidades Profesionales en Estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Autor: Tesis presentada por Gerardo de Jesús Rojas Olivares para optar el título a Ingeniero Civil Industrial en el año 2015 de la Universidad de Chile

Teniendo como objetivo principal generar una metodología de evaluación de las habilidades profesionales a desarrollar aportando elementos teóricos y metodológicos sobre la evaluación de habilidades profesionales.

Diseñar instrumentos de medición acorde a evaluaciones de habilidades profesionales.

El propósito de la presente investigación es proponer una metodología de evaluación de habilidades profesionales para ser aplicada en los talleres de ingeniería industrial.

Alguien liderará mejor a un equipo si tiene conciencia de sus limitaciones y lo importante de las interacciones que se dan entre todos, y no sólo dar órdenes (Rojas, 2015)

La metodología que se utilizó en esta investigación se desarrolló en distintas fases, se

determinó generar una metodología de evaluación con enfoque constructivista radical, diseñando una metodología de evaluación de habilidades. Donde se busca la necesidad de mejorar la evaluación de habilidades profesionales, teniendo en cuenta los aspectos teóricos como prácticos del aprendizaje y desarrollo profesional.

Deslinde:

Se deslinda de la presente tesis que existe una tendencia en la actualidad donde se valora el desarrollo de las habilidades profesionales, sin embargo existe un déficit en metodologías de evaluación de las mismas, y se ven en la necesidad de crear nuevas metodologías para ser utilizadas en talleres dentro de la ingeniería industrial, esto con el objetivo de tener mejores ingenieros civiles industriales y sean más competentes, se relaciona mucho con mi tema de investigación porque se busca implantar nuevas competencias académicas en los estudiantes de la EPT, y que se vuelvan más competentes y elegibles en este nuevo mercado que cada vez es más competente. Se resalta que, en el contexto actual, la demanda de habilidades profesionales está en constante evolución debido a los avances tecnológicos, los cambios en el mercado laboral y las demandas de la industria. Esto enfatiza la necesidad de adaptar constantemente los enfoques de evaluación para garantizar la pertinencia y la efectividad de la formación académica. En las presentes tesis de investigación no solo es identificar deficiencias en las habilidades profesionales, sino también desarrollar estrategias efectivas para abordar esas deficiencias y mejorar la calidad de la educación y la formación profesional de los universitarios.

2.1.1.4 Tesis: Competencias Laborales y Evaluación de Desempeño en la Universidad de Rafael Landivar Facultad de Humanidades Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

Autor: Tesis presentada por Kimberly Marina Yusely Púm Miranda para optar el título de licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional en el año 2018 en el país de Guatemala,

en la Universidad Rafael Facultad de Humanidades.

Teniendo como objetivo principal, identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación de desempeño del personal.

Identificar las competencias específicas generales para las empresas

Identificar los niveles de competencias específicas generales

Evaluar el rendimiento de los trabajadores y determinar la incidencia de las competencias de la evaluación de desempeño y cual es el reflejo que tienen en el desempeño del personal,

Esta tesis concluye identificando los niveles de las competencias específicas de la organización, mediante la evaluación de desempeño y como se reflejan en el desempeño del personal.

Las estrategias innovadoras generan un cambio en los métodos y técnicas para mejorar y aumentar el desempeño, la productividad y el desarrollo del talento humano (Púm, 2018)

El tipo de investigación es descriptiva con un enfoque cuantitativo, utiliza mediciones y establece las relaciones entre las variables, donde utiliza una metodología estadística para contribuir a una mejor comprensión de como las competencias laborales afectan el desempeño del personal.

Deslinda:

Se deslinda de esta tesis el poder medir las competencias laborales de cada trabajador en el Autocentro Gutiérrez, para poder ver qué cualidades, aptitudes, actitudes, conocimientos y habilidades tienen cada trabajador, y poder trabajar en las que faltan adquirir.

Este tema de investigación propone una línea directa de trabajar en nuestras competencias académicas para poder desenvolvemos en el campo laboral de una manera ideal, al igual que trata de buscar las competencias que podemos adquirir para poder desenvolvemos de mejor manera en el ámbito organizacional de una empresa. Ambas investigaciones

comparten un interés en común en la mejora y desarrollo de competencias, se orientan en preparar a los involucrados a enfrentar los desafíos y demandas del mercado laboral, también reconocen la importancia de adquirir habilidades relevantes y actualizadas para asegurar el éxito en el campo laboral. De igual manera, se busca aumentar la empleabilidad de los participantes, mientras la primera investigación se centra en mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores dentro de un entorno laboral específico para aumentar su rendimiento y eficacia, la segunda tesis se enfoca en fortalecer las competencias académicas de los estudiantes para hacerlos más competitivos y empleables en el mercado laboral.

2.1.2 *Tesis Nacionales y Regionales*

2.1.2.1 Tesis: La Inserción Laboral de los Recién Egresados Universitarios en el Perú.

Autor: Tesis presentada por Diego Fabrizio Ulises Torres Luján para optar el grado de licenciado en Economía en la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La inserción laboral de los jóvenes es muy trascendental porque permite obtener un nivel de vida decente, ser útiles siendo productivos, aportando a la economía y a la sociedad (Torres, 2019).

Siendo el objetivo principal del presente trabajo de investigación encontrar aspectos fundamentales que influyen en el paso de los jóvenes egresados al ámbito laboral.

Evaluar la eficacia dentro de las universidades en la inserción laboral de sus egresados, centrándose en el análisis del tiempo para obtener el primer empleo, y en qué condiciones laborales se encuentran, como son las primeras experiencias laborales de sus egresados.

Se analiza la inserción laboral de los jóvenes universitarios recién egresados, y se tiene en cuenta la dificultad de encontrar empleo rápidamente por la corta edad y la escasa experiencia laboral

La metodología de investigación en la presente tesis se utilizó el modelo semiparamétrico con el objetivo de modelar la heterogeneidad de la población con educación superior universitaria y hallar los factores de la transición entre la etapa formativa académica a la etapa de inserción laboral.

Se deslinda de este trabajo de investigación que, para obtener una inserción laboral exitosa, el factor académico es muy importante, la calidad de universidad donde el estudiante realizó sus estudios, la carrera profesional que eligió, qué carrera tiene más demanda actualmente y por último el lugar de residencia para tener más oportunidades laborales.

De la misma manera el presente trabajo de investigación busca la inserción laboral exitosa de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo en las cadenas hoteleras en Estados Unidos, que sus primeras experiencias laborales y condiciones de trabajos sean buenas, forjando en los estudiantes y egresados nuevas competencias y habilidades para obtener trabajos y ofertas laborales en un tiempo no muy prolongado. Ambas tesis comparten propósitos similares que es facilitar la inserción laboral exitosa, identificar los factores determinantes de la inserción laboral desde una perspectiva teórica, mejorar las habilidades y competencias académicas y profesionales una vez que los egresados estén en el mercado laboral, con énfasis en las primeras experiencias de trabajo y las condiciones laborales. A partir de los hallazgos de ambas investigaciones, se podrían desarrollar políticas y programas destinados a mejorar la inserción laboral de los egresados universitarios.

2.1.2.2 Tesis: Competencias Académicas y Competencias Profesionales de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariategui.

Autor: Tesis presentada por Hilda Mariana Anco Estrella para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria en el Instituto Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariategui, Lima 2020.

Las competencias académicas se desenvuelven dentro de un desarrollo de aprendizaje y enseñanza de los estudiantes en su formación académica, sin embargo, existen actualmente muchas deficiencias institucionales, como la desinformación académica en problemas y acontecimientos globales (Hilda, 2020).

Teniendo como objetivo principal determinar la relación existente entre las competencias profesionales y académicas de los estudiantes del instituto.

Conocer la relación que existe entre las competencias comunicativas, las competencias TICs y las competencias profesionales de igual manera de los estudiantes del Instituto.

Identificar la relación que existe entre los proyectos comunitarios y las competencias profesionales de los estudiantes del instituto.

Este tema de investigación utilizo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, donde la elaboración de técnicas, instrumentos y su diseño para proporcionar recursos didácticos fortalecen las competencias académicas de los estudiantes de nivel superior.

Deslinde: Se puede deslindar del tema de investigación de competencias académicas y competencias profesionales que se busca la relación de capacidades de los estudiantes para un buen desempeño laboral, Se concluyó, que existe relación significativa entre las competencias académicas y las competencias profesionales de los estudiantes y tanto sus capacidades TICs, comunicativas, los proyectos comunitarios tienen una relación significativa con las competencias profesionales y como el estudiante y egresado del instituto se desarrollará laboralmente.

El presente tema de investigación con la tesis competencias académicas y la inserción laboral de los estudiantes de la UNSAAC en cadenas hoteleras de USA, tiene mucha similitud, porque ambos temas de investigación buscan ver la relación de las competencias académicas y su relación con el ámbito profesional, como las competencias que se adquiere durante los años de formación académica sirven en el campo laboral, como forman a los nuevos profesionales

de este mundo globalizado. Ambas investigaciones quieren comprender como las habilidades adquiridas durante la formación académica afectan la trayectoria laboral y profesional de los estudiantes y egresados. Concluyendo que existe una relación significativa entre las competencias académicas, las competencias profesionales y el desarrollo laboral de los egresados. De igual manera ambas investigaciones podrían proporcionar un marco metodológico y teórico valioso para el estudio específico para la inserción laboral de profesionales egresados de universidades e institutos.

2.1.2.3 Tesis: Participación en el Programa de Intercambio Cultural Internship y la Satisfacción de los Egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco-2021.

Autor: Tesis presentada por Tania Aymachoque Alvarado para optar el grado académico de Licenciada en Turismo en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

La participación internacional de universitarios tiene su relevancia por diversos motivos desde económicos, educacionales o por razones personales del participante (Aymachoque, 2022).

Teniendo como objetivo principal de determinar como la participación en el programa de intercambio cultural internship influye en la satisfacción de los egresados de la EPT de la Unsaac, 2021.

Identificar las características del programa de intercambio cultural internship para la participación de los egresados de la EPT de la Unsaac, 2021.

Proponer estrategias para incrementar la participación y la satisfacción en el programa de intercambio cultural Internship para la participación de los egresados de la EPT de la Unsaac, 2021.

Las características, objetivos y beneficios del programa Internship generan gran interés en los estudiantes de la nacionalidad peruana, el porcentaje de su participación representó tan

solo un 0,4% entre los años 2016-2019.

Los encuestados manifestaron en un 75% el factor económico como barrera principal, el 17% el idioma extranjero y el 8% la escasa difusión de las agencias para poder participar en el programa.

La metodología de esta tesis es de alcance descriptivo-correlacional de un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo de diseño no experimental de tipo transversal ya que recolecta datos en un momento dado. En esta investigación se determina la relación de las 2 variables de estudio, la participación del intercambio cultural internship y el nivel de satisfacción de egresados que participaron en el programa.

Deslinde:

Se deslinda de la tesis de investigación buscar más participación en el participación en programa de intercambio cultural Internship por parte de los estudiantes egresados de la EPT, de la Unsaac, 2021, la investigación demuestra que el 80% de los participantes de este programa tuvieron una experiencia enriquecedora y que les ayudó en su desarrollo personal como profesional, mejoraron el nivel de inglés, ganaron diferentes experiencias, en lo laboral y relaciones interculturales, de la misma manera indicaron que al finalizar el programa recibieron mayores y mejores oportunidades laborales a nivel nacional e internacional.

De igual modo con la presente investigación se quiere que los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco se involucren desde los primeros ciclos de estudio en la búsqueda de información con el objetivo de estar mejor preparados e informados para ser más elegibles en estos programas de intercambio. Ambas investigaciones buscan promover una visión más amplia y globalizada en la formación de los estudiantes, reconociendo la importancia de la experiencia internacional y las habilidades interculturales en el campo laboral, buscando contribuir al desarrollo de profesionales más competentes y preparados para enfrentar los desafíos de un sector laboral

globalizado en la industria del turismo.

2.1.2.4 Tesis: Coherencia Metodológica Interna y la Eficacia Objetiva del Curriculum en la Carrera Profesional Turístico-Hotelera de la Universidad Privada De Tacna en el Año 2016.

Autor: tesis presentada por Patricia Cecilia Ticona para optar el grado académico de Magíster en educación en la universidad de Tarapacá Facultad de Educación y Humanidades Programa Magíster en Educación.

El diseño curricular, es un elemento primordial para la formación profesional, también llamado como proyecto, propone una propuesta de formación en la educación superior (Ticona, 2016)

Teniendo como objetivo principal, establecer la relación existente entre la coherencia metodológica interna y la eficacia de curriculum de la carrera profesional Turístico- Hotelera.

Determinar el nivel de coherencia metodológica interna que tiene el curriculum de la carrera profesional y establecer el nivel de eficacia objetiva

En esta tesis se elaboró un plan para trabajar en el perfil del ingreso, egreso y del docente, donde se ven las cualidades genéricas y específicas de cada estudiante para analizar en lo que se debería trabajar, así llevándose a cabo un plan de estudio.

La presente investigación es descriptiva exploratoria, donde se muestra una relación significativa entre la coherencia metodológica interna y la eficacia objetiva de la curricula de la carrera profesional de administración.

Deslinde:

Se deslinda de la tesis que se tiene que trabajar en las universidades para poder alcanzar el nivel que se requiere para poder obtener un trabajo o que nos acepten como practicantes en empresas privadas y públicas, se ve que el modelo curricular debe ser modificado y reforzado en algunas materias que nos ayudarán en nuestra vida profesional. En esta investigación se

incluyen un enfoque específico en el análisis de la coherencia metodológica interna de curricula, así como la determinación de su eficacia objetiva. Además, destaca la elaboración de un plan de trabajo para mejorar el perfil de ingreso, egreso y del docente, lo que sugiere un enfoque integral para abordar las deficiencias identificadas en la curricula.

La relación que tiene esta tesis con la presente es que como investigador de este tema me veo en la necesidad de exponer algunos temas en nuestra malla curricular que se deberían reforzar para la inserción laboral en cualquier empresa que nuestros alumnos deseen, y con el tiempo ser líderes de nuestro sector turístico. Se tiene como objetivo mejorar la formación académica de los estudiantes. Además, ambas investigaciones implican la planificación de estrategias educativas efectivas, proponen mejor el plan de trabajo, identificar las competencias necesarias y diseñar programas educativos que las fomenten. De este modo, ambas investigaciones se complementan al abordar diferentes aspectos del proceso educativo con el objetivo final de mejorar la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral y desarrollar mejores profesionales en la industria turístico hotelera local, nacional e internacional.

2.1.2.5 Tesis: Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en Turismo en la Universidad Mayor de San Marcos Año-2013.

Tesis presentada por Mauro Amaru Granados para optar el grado académico de Doctor en Educación.

El Perú comenzó a vivir un crecimiento turístico al concluir el terrorismo, lo cual propició paz, que trajo como consecuencia una estabilidad económica y social, trayendo consigo inversión nacional y extranjera (Granados, 2013)

Siendo su principal objetivo impulsar el liderazgo de la Escuela Académico Profesional de Administración de Turismo de la Facultad de Ciencias Administrativas en la formación de profesionales de administración de Turismo a nivel nacional e internacional.

Formar profesionales con capacidad para ocupar puestos gerenciales al más alto nivel dentro de la estructura empresarial y responder a las necesidades de un mundo cada vez más cambiante.

Formar líderes con capacidad de ocupar puestos directivos en instituciones públicas a nivel nacional, regional y/o local que respondan con creatividad e innovación, competitividad, calidad profesional y humanística a las necesidades de desarrollo del país, en pro de una mejor calidad de vida de nuestra sociedad.

La investigación demuestra que del total de estudiantes analizados el 54,17% tiene una percepción buena sobre las competencias básicas, el 67,71% opinan que son buenas las competencias genéricas, y el 58.33% opinan que son buenas las competencias específicas.

La investigación nos brinda la perspectiva de que el desarrollo de destrezas y habilidades en conjunto con las competencias genéricas tienen una relación significativa, siendo una correlación positiva y significativa entre el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales de turismo.

La metodología empleada en la presente tesis se basó en la generación de una base de datos que recoge la valoración de cada competencia específica para cada ocupación existente dentro de los distintos ámbitos profesionales.

Deslinda:

Se deslinda de la tesis, la investigación que se hace a los estudiantes para poder saber las competencias académicas que hacen falta para la formación de los profesionales de la Universidad de San Marcos, para que estos egresados sean líderes en el ámbito del Turismo.

Mi investigación tiene mucha relación con esta tesis ya que se ven las competencias básicas, genéricas y específicas de cada estudiante para poder desarrollarlas y cumplirlas en el nivel más alto y exigente, de ese modo poder asegurar el crecimiento personal y laboral de nuestros egresados de la Escuela Profesional San Antonio Abad del Cusco.

Ambas investigaciones comparten un objetivo general, de mejorar la preparación de los estudiantes para su futuro profesional en el campo del turismo. Compartir los hallazgos y conclusiones de las investigaciones podría enriquecer el conocimiento sobre cómo mejorar a formación académica y la inserción laboral en el campo del turismo. Se podrían desarrollar programas de capacitación o planes de estudio que integren las competencias identificadas como críticas para el éxito profesional en el sector turístico, tanto a nivel nacional como internacional. Los resultados de la investigación de San Marcos podrían proporcionar insights sobre las competencias fundamentales que deben abordarse en la formación inicial, mientras que los hallazgos de la Unsaac, podrían ofrecer perspectivas sobre las habilidades específicas requeridas para ingresar al mercado laboral internacional.

2.1.2.6 Tesis: Tecnología de la Información y Comunicación en las Asignaturas de Especialidad en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2017-II.

Tesis presentada por Evelin Daracely Garcia Huaman y Elizabeth Lucia Lozano Guillen para optar el título de licenciado de turismo Siendo su principal objetivo demostrar en qué medida el uso de las TICs, en las asignaturas de especialidad incide en el proceso de enseñanza- aprendizaje de la Escuela Profesional de Turismo UNSAAC 2017-II

Últimamente, las TICs transformaron la vida humana convirtiéndose en un elemento esencial dentro de la interacción del ser humano, logrando insertarse en la sociedad y cambiar todo (Lozano, 2019).

Describir la situación actual del uso de las TICs, en las asignaturas de especialidad y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Analizar la percepción de los actores involucrados en cuanto al uso de las TICs en las asignaturas de especialidad y proponer estrategias en el uso de la TICs, y de esta manera incidir eficientemente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esta tesis concluye demostrando que el 80,54% de alumnos y el 100% de docentes indican utilizar las TICs, de una manera básica por falta de infraestructura y equipo moderno, falta de la cultura informática, falta de capacidades y conocimientos de las ventajas que implica incorporar las TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje

De igual manera, se demuestra que el 99% de los estudiantes y 100% de los docentes tienen una percepción positiva sobre la utilización de las TICs en las asignaturas de especialidad siendo los programas de especialidad y plataformas de aprendizaje como TICs que contribuiría significativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, que el 100% de los docentes creen la necesidad de la integración de las TICs puesto que facilita la interacción entre el profesor y alumno.

El tipo de investigación de la presente tesis es descriptivo propositivo de nivel pre teórico, utilizó técnicas de recolección de datos como las encuestas, entrevistas, análisis de datos y técnicas de procesamiento de datos estadísticos, para poder demostrar que la relación entre las TICs y el aprendizaje académico es trascendental.

Deslinde:

La tesis demuestra que la implementación de las TICs a la enseñanza-aprendizaje es de suma importancia, demostrando que se debe implementar la infraestructura física de acceso a las TICs, dotando de equipos tecnológicos adecuados promoviendo el uso responsable de estas TICs , además plantean la adopción de estrategias que promuevan la accesibilidad al uso de las TICs la adquisición de licencias de software especializados y simuladores, sensibilizando y capacitando a los docentes de la Escuela Profesional de Turismo sobre la importancia y necesidad de aplicar un software especializado en el silabus y sesiones de clases.

Este tema de investigación con la presente tiene mucha relevancia, ya que en esta tesis se plantea el uso adecuado de las competencias académicas para el buen desempeño en la inserción laboral, y una de las competencias que piden los hoteles en el extranjero es el uso

adecuado y responsable de las TICs, se pedirá el dominio de sistemas hoteleros, para lo cual se necesita la implementación de estos software en la Escuela Profesional de Turismo, puesto que se necesita de un programa especial donde nuestros alumnos puedan estudiar, aprender y manejar el sistema hotelero más usado a nivel mundial, (Opera), para este objetivo se requiere la infraestructura física, el equipo tecnológico, la licencia del software especializado y tener un docente capacitado en estos sistemas hoteleros integrales para poder ampliar nuestra gama de competencias. Ambas investigaciones abordan la importancia de capacitar a los estudiantes en el uso efectivo de las TICs para ampliar su repertorio de habilidades para una inserción exitosa en el mercado laboral.

2.1.3 *Deslinde General*

En general, las tesis presentadas se centran en aspectos relacionados con la educación, las competencias académicas y profesionales, formación en el campo del turismo y hotelería. Abordando temas como coherencia metodológica interna y eficacia objetiva del currículo en las carreras profesionales, centrándose en la metodología de enseñanza, rendimiento académico e inserción laboral. Se evalúa las competencias profesionales, las competencias específicas y la formación de profesionales para identificar las posibles brechas que se tiene que cerrar al momento de encontrar empleo. El uso de las tecnologías de la información y tecnología (TICs) en el proceso de aprendizaje-enseñanza en la EPT tiene mucha relevancia al momento de encontrar empleo. Estas tesis nos ayudan a comprender de mejor manera la relación entre la educación universitaria y el mercado laboral. Aunque todas las tesis abordan diferentes aspectos y contextos, comparten el mismo interés en investigar como las competencias adquiridas durante la formación académica impactan en la inserción laboral de los egresados. Estos temas de investigaciones se centran en comprender la dificultad de los egresados universitarios al momento de encontrar un empleo, evidenciando un desajuste entre las competencias académicas y las exigencias del mercado laboral. La tesis de competencias

académicas e inserción laboral en la EPT de la UNSAAC, se centra específicamente en estos temas para poder ayudar a insertar de una manera exitosa a sus egresados en las cadenas hoteleras de Estados Unidos. Mejorando la empleabilidad y adaptabilidad de los egresados en el mercado laboral, mediante el desarrollo de habilidades profesionales específicas, habilidades blandas, competencias digitales, técnicas y lingüísticas que son fundamentales para el desempeño exitoso en el sector de hotelería. Poniendo en marcha todos estos puntos facilitará la transición de los egresados al ámbito profesional, contribuirá significativamente a preparar a los egresados para enfrentar a los egresados de la EPT los desafíos y aprovechar las oportunidades en las cadenas hoteleras de Estados Unidos.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 *Teoría de las Competencias*

La teoría de la competencia se refiere a enfoques y estrategias utilizadas en varios campos, siendo uno de ellos la educación, y la formación en el que se centra el desarrollo de competencias específicas por parte de los estudiantes en lugar de solo adquisición de conocimientos teóricos.

Los procesos enseñanza aprendizaje basándose en competencias es tentador e interesante, a lo largo de la evolución educativa, se busca mejores métodos de aprendizaje, lo que nos lleva a buscar un aprendizaje para la vida (Suárez, 2017)

Frente al desarrollo de nuevas industrias y tecnologías, se enfocan más en las competencias de las personas, dan una mayor importancia a las habilidades y capacidades específicas de los trabajadores, este estudio data del año 1973, el Departamento de los Estados Unidos realizó un estudio dirigido a mejorar la selección del personal, dicho estudio trataba de detectar características y cualidades de las personas, competencias que podrían predecir el éxito de su desempeño laboral. Tomando en cuenta como variable principal el desempeño en el puesto de trabajo, donde se midió todas las habilidades personales e interpersonales,

características propias de cada candidato, experiencia en la profesión y demás cualidades, concluyendo el estudio se demostró que hacer bien el trabajo, desempeñarse bien en el puesto de trabajo, tenía que ver con las competencias, características específicas de cada trabajador.

La teoría de las competencias se relaciona mucho con el modelo de aprendizaje basado en competencias, el cual tiene un enfoque educativo que se desarrolla en el proceso mismo de aprendizaje, y que su finalidad sea que todo lo adquirido y aprendido en la escuela, instituto, universidad sirva para la vida misma y para ser más competitivos laboralmente, entonces sería un enfoque que se ocupa más en el modo de enseñar y que se hace con estas competencias adquiridas para la vida.

Esta teoría se enfoca y se orienta más en la acción, enfatizando la aplicación de prácticas en situaciones reales, siendo las personas evaluadas, no solo en los que saben, sino en lo que pueden hacer con todos los años de adquisición de teoría, demostrando que la persona evaluada puede alcanzar objetivos específicos, de esta manera se fomentará el desarrollo continuo de habilidades, características y competencias a lo largo de la vida, porque el mundo es dinámico y está en constante cambio, el estudiante y trabajador deberá ajustarse a esa realidad.

El diseño curricular basado en competencias debe tener en cuenta las diferencias de un diseño curricular tradicional, el cual se centra más en contenidos asociados a objetivos y un tipo de evaluación al final de cada semestre, mientras que el desarrollo de un nuevo diseño curricular basado en competencias tiene por desafíos demandas sociales, por ello, las políticas educativas públicas y privadas que se elaboran deberá seguir lineamientos curriculares amplios y abocados al desarrollo de competencias.

2.2.2 **Competencias**

La definición de competencias no tiene que asimilarse como competitividad, con esto se puede agregar nuestro sistema de educación a las normas de mercado, y también los lineamientos de eficacia, productividad, rentabilidad y efectividad. Cuando nos referimos a

competencias, lo interpretamos como desarrollo social, buscando mayor equidad e integración de toda la ciudadanía al avance del país. Por los que se establece la necesidad imperante de trabajar rigurosamente, con las personas y el conocimiento que adquirimos en nuestras sociedades.

Las competencias profesionales son conocimientos, las habilidades, destrezas y el uso del criterio asociado a la profesión en todas las situaciones y entornos que se dan en la práctica del ejercicio profesional.

La competencia se da en todos los aspectos de la vida, no solo se enfocan a temas académicos, sino que contempla toda existencia humana, en cualquier ámbito de las sociedades existe la competencia.

2.2.3 *Competencia Educativa*

“Se determina como todo un proceso de comportamientos socioafectivos, habilidades motoras, psicológicas, mentales y sensoriales que permiten el desempeño correcto de una actividad o función específica” (Pimentel, 2019).

La competencia educativa se entiende como un conjunto de acciones donde se argumenta, identifica, interpreta y se resuelve problemas con efectividad, ética integrando los principios de saber hacer, saber conocer y saber ser. Enfocándonos en estos principios estaremos centrados en una nueva ciudadanía.

De acuerdo La UNESCO (1993) elaboró una comisión internacional para forjar las bases a una mejor educación en el Siglo XXI, esta comisión conformada por especialistas en educación llegó a la conclusión de la necesidad de formar cuatro habilidades elementales, que le dieron la nominación de “Pilares de la Educación”.

APRENDER A CONOCER:

Pertenece a los pilares de la enseñanza donde cada individuo aprende a conocer el ámbito que lo circunda a vivir con ética, dignidad y moral desarrollando cada una de nuestras

propias facultades y potencialidades, aquí tenemos la posibilidad de desarrollar el sentido crítico, despertar la curiosidad intelectual y ejercitar la memoria.

APRENDER A HACER:

Aprendiendo haciendo es el segundo pilar de la educación el cual explica que nosotros aprendemos manipulando, haciendo, actuando ya que nosotros asociamos las cosas que estamos haciendo con nuestra memoria sensorial y se nos graba para una futura acción similar, por medio de estas actividades ponemos en práctica el aprendiendo haciendo, ya que hacemos conexiones entre nuestras ideas, reorganizándolas creando estructuras de conocimiento.

APRENDER A SER:

Es otro pilar de la educación que trata que la persona desarrolle autonomía, pensamiento crítico, que sea una persona libre, que cada aspecto de su vida lo analice y trate de siempre hacer lo correcto, cada persona es un ser distinto y único en todo aspecto desde lo emocional, físico hasta lo psicológico, por el cual cada persona tiene que aprender a ser y a pensar por sí mismo.

Este tipo de aprendizaje trata del desarrollo integral de cada persona y progreso de las sociedades donde la creatividad y de la capacidad de innovación de cada persona tendrá un rol trascendental en el desarrollo de todas las naciones y sociedades.

APRENDER A VIVIR JUNTOS:

Es otro pilar de la educación donde se aprende a vivir en armonía, aprendiendo a respetar cada derecho de los demás, y de las demás formas de vida de nuestro planeta. Desarrollar el razonamiento de los otros, de su historia, de sus tradiciones y su espiritualidad, en comunidades cada vez más multiculturales y competitivas, donde se desarrolla diferentes valores y virtudes para poder entenderse y ser más empáticos entre todos, poder solucionar conflictos sin violencia, cooperando el uno con el otro, tolerar a los demás para poder alcanzar un entendimiento más sabio.

2.2.4 **Competencias Académicas**

Las competencias académicas se refieren al conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades que una persona desarrolla durante su periodo como estudiante, y que garantiza su éxito en el ámbito académico.

Estas competencias son fundamentales en el ámbito académico, y son aplicables en una variedad de disciplinas y niveles educativos, que van desde la etapa inicial hasta la etapa universitaria y estudios de postgrado, el desarrollar y fortalecer estas competencias será crucial para el éxito educativo, académico y para la preparación de un futuro profesional e inserción laboral satisfactoria.

Las competencias académicas son ventajas competitivas que cada persona tiene, permitiendo a la persona movilizar capacidades cognitivas para enfrentar diferentes situaciones, haciéndolos parte de las sociedades donde viven (Anco, 2020).

De igual manera para garantizar el progreso de los estudiantes y mejorar las deficiencias de calidad institucional, los docentes deben buscar capacitaciones constantes y estar a la vanguardia requerida por el sistema de educación actual, de esta manera estimular de mejor manera el proceso de aprendizaje de los estudiantes, haciendo que sean más competentes, tengan mayor creatividad e innovación y garantice su inserción laboral.

Mientras más competencias académicas se posee, mejores oportunidades en el ámbito educativo y profesional se obtendrá, y la persona tendrá mejor resiliencia frente a cualquier adversidad.

2.2.5 **Inserción Laboral**

La inserción laboral consiste en el proceso en el que una persona accede al mercado de trabajo, logrando un empleo acorde con las competencias, destrezas, características personales, y saberes adquiridos a lo largo de su trayectoria formativa y vital.

Es un proceso importante dentro de la vida de cada persona, y puede variar

significativamente de acuerdo al país que se encuentre, la economía, la industria, etc., la búsqueda exitosa de un empleo comprende varias variables desde competencias específicas hasta inteligencia emocional.

Las mejores universidades a nivel mundial brindan mejores competencias académicas y educación a sus estudiantes, lo que se traduce en afrontar con éxito los retos del mercado laboral y la rápida obtención laboral (Torres, 2019).

2.2.6 *Teoría De La Educación*

La Teoría de la Educación tiene la obligación de permanecer abierta, no sólo a las teorías interpretativas y a las teorías prácticas, sino que, además, la investigación debe favorecer su desarrollo como construcción científica y como disciplina académica (Tourinán, 2008).

La educación constituye un fenómeno inherente al ser humano y producto de su propia creación. Sus concepciones, enfoques, teorías se transforman de manera paralela al desarrollo del lenguaje, así como al surgimiento y evolución de la cultura y la civilización.

La educación como parte de la realidad social, representa uno de los fenómenos que más ha suscitado interés en el ser humano en cuanto a su definición, caracterización, explicación, orientación, y perfeccionamiento, de esta manera se da la Teoría de la Educación. Una teoría podría ser más o menos estricta según se refiera a hechos de naturaleza científica, filosófica, tecnológica o de otro tipo, sin embargo, en cualquier persona de los casos es una manera o forma de explicar y describir la verdad o los objetos ideales.

2.2.7 *Teoría del Aprendizaje Multimedia y Las Tic'S*

(Rivero & de Zaragoza, 2010) señalan que “habitualmente se define aprendizaje multimedia como aquel que se adquiere mediante el recurso a medios de diferente naturaleza (textos, imágenes, animaciones, etc.) que envían información a través de la combinación canales diferentes de comunicación” (p.1).

Esta teoría fue expuesta por Richard Mayer, profesor de psicología en Santa Bárbara en la Universidad de California, la teoría cognitiva del aprendizaje multimedia se enfoca en cómo los individuos aprenden por medio de distintas configuraciones de medios de comunicación. Esta teoría subraya 3 procesos cognitivos relevantes que son necesarios para el aprendizaje importante. Hablamos de la selección, organización y unión.

Selección de palabras e imágenes en el primer paso del aprendizaje, el estudiante se centra en notar los vocablos e imágenes importantes del material que se le muestra.

Organización: tras elegir la información pertinente, el estudiante organiza psicológicamente la información en modelos verbales lógicos y representaciones visuales Integración: finalmente, estos dos tipos de representación se integran entre sí y se asimilan con el conocimiento previo.

Esta teoría asegura que los individuos aprenden de manera más intensa y significativa desde palabras combinadas con imágenes que desde palabras solamente, hay 2 canales separados (auditivo y visual) para procesar la información.

El aprendizaje es un proceso activo de filtro, selección, organización e incorporación de la información con base en el razonamiento anterior. Los humanos tenemos la posibilidad de procesar una porción reducida de información por un canal en un determinado instante, proveemos sentido a la información que hemos recibido construyendo de manera activa representaciones mentales.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 *Aprendizaje*

Las teorías de aprendizaje se clasifican de diferentes maneras realizando interpretaciones y descripciones de etapas que permiten aprender alguna cosa nueva por parte de animales y personas. Estas teorías pretenden entender, anticipar y regular la conducta por medio del diseño de estrategias que faciliten el ingreso al conocimiento y al entendimiento.

Las teorías del aprendizaje sostienen los cambios que se generan en el comportamiento gracias a la práctica y no a otros componentes como el desarrollo fisiológico.

Varias de las teorías aparecieron como una actitud negativa a las anteriores, otras sirvieron de base para el desarrollo de posteriores teorías, y otras tratan solo ciertos entornos específicos de aprendizaje.

De acuerdo a Mundo Primaria, (2021) nos señala que “se concentra en el comportamiento observable, el aprendizaje como un proceso puramente de la mente, los sentimientos y afectos poseen un papel fundamental en el aprendizaje y aprendizaje social los seres humanos aprendemos mejor en actividades en grupo”.

2.3.2 ***Desempeño Laboral***

El desempeño laboral es el performance que una persona tiene frente a las diferentes tareas que se le encomienda hacer en una respectiva organización, el desempeño que las empresas piden es el más alto, ellos medirán nuestro desempeño según nuestras acciones, metas y actividades que realizaremos en las empresas.

El desempeño que se debe realizar en la inserción laboral en un hotel en el extranjero no es ajeno al máximo performance que nosotros debemos tener siempre, estar en otro país se deberá de acomodarse a diferentes situaciones, adaptar al nuevo entorno y responder con todos los conocimientos, habilidades, competencias que vamos a desarrollar.

El hotel evaluará nuestro comportamiento, como hacemos nuestro trabajo, de qué manera impactamos en el hotel, al medir nuestro desempeño se verá si tenemos un desempeño positivo o negativo, ya que un mal desempeño perjudicará a la empresa y al equipo de trabajo, mientras si es positivo es capaz de aumentar la productividad, a través de la buena motivación que nos conducirá a nosotros mismos y a nuestros compañeros de trabajo, este buen resultado hará que la empresa alcance sus objetivos y que los jefes inmediatos nos hagan piezas claves dentro de la empresa.

Muchas cualidades serán evaluadas para medir nuestra eficiencia y calidad que tenemos en el trabajo, no solo la productividad que generemos a la empresa, también, si somos un agente bueno dentro de la organización, es decir si somos capaces de trabajar en equipo, y llevarnos bien con todos los departamentos, se debe unir a todos para alcanzar los objetivos, o si el ego gana y divide a la organización, se medirá el esfuerzo y actitud que se tendrá día a día, nuestra capacidad de aprendizaje, adaptabilidad y flexibilidad en el entorno laboral, en fin seremos puestos bajo vigilia constante al fin de ser óptimos trabajadores y personas dentro de la organización.

2.3.3 *Empleabilidad*

La empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para conseguir y mantener empleo, de esta manera uno se adapta a todos los cambios del mercado laboral actual, siendo competentes y estar a la vanguardia a nivel mundial.

Es la medida en la que una persona tiene la capacidad para ser empleada y continuar con su trabajo de manera prolongada, gracias a su educación, competencias, habilidades, características específicas, etc, adaptándose de manera efectiva.

La empleabilidad se manifiesta de manera compleja y dinámica, siendo compuesta por varios caracteres tales como las destrezas, habilidades, conocimientos, atributos de gestión de carrera y la manera de cómo buscamos, conseguimos y mantenemos un trabajo (Silva, 2017).

2.3.4 *Innovación*

La innovación respecto al orden que se llevara en el proceso de globalización de las sociedades contiene un orden conceptual pragmático y de significado, en el mundo de ahora existen más formas de globalización que la empresarial y científica (Orozco, 2015).

El innovar es la búsqueda de soluciones nuevas para solucionar o mejorar algún problema, la innovación va de la mano con la creatividad, el ser creativo en la búsqueda de soluciones a través del pensamiento crítico. La innovación es la ventana hacia otros horizontes

para poder buscar nuevas oportunidades en donde se destaquen las ideas más atinadas hacia la resolución de cualquier materia o ciencia.

Para ser innovador tienes que ejercer la creatividad que cada uno tenemos, pensando que puedo hacer diferente para ayudar en este problema y crear un impacto en la empresa, tenemos que estar en la vanguardia en los cambios tecnológicos y procedimientos nuevos que ayudarán a desarrollar la creatividad y generará no solo un mejor crecimiento profesional, también personal.

2.3.5 *Malla Curricular*

Es la representación gráfica y estructurada de las asignaturas o unidades de aprendizaje de un programa académico, organizadas en períodos, sean ciclos o semestres, con sus respectivas relaciones de prerrequisitos. Esta herramienta permite visualizar el recorrido formativo del estudiante y la secuencia lógica de los conocimientos que debe adquirir (UNESCO, 2017).

2.3.6 *Perfil del Profesional en Turismo*

Un licenciado en turismo es un profesional capacitado para gestionar estratégicamente las diferentes áreas de empresas de servicios turísticos a nivel nacional e internacional, así como poder desenvolverse satisfactoriamente en empresas del sector público.

Utilizar las tecnologías de la información y comunicación orientada a lograr la calidad en el servicio al cliente, tiene habilidades en la iniciativa y liderazgo, el emprendimiento y la creatividad el cual le permite desempeñarse en diferentes ámbitos profesionales

Organizar y equilibrar los factores de la producción de la actividad turística y lograr la productividad apropiada de las empresas dentro del marco legal social, ético y político. Interesado por su desarrollo personal y de sus semejantes (UNSAAC, 2017).

2.3.7 ***Plan de Estudios***

Es un documento académico que establece los objetivos, competencias, contenidos, estrategias metodológicas y criterios de evaluación de un programa educativo. Su propósito es orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje para garantizar la formación integral de los estudiantes (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

2.3.8 ***Sector Laboral***

El sector laboral es una categorización de la economía en relación con las actividades económicas laborales que se llevan en un país o región. El sector laboral organiza y agrupa organizaciones, empresas, y trabajadores que están involucrados en actividades similares.

La clasificación de los sectores laborales puede variar de un país a otro, incluso puede variar de región en región dentro de un mismo país, siendo útiles para fines de análisis de la economía, planificación a nivel de políticas gubernamentales y seguimiento de empleo en diferentes sectores de la economía.

2.3.9 ***Sistemas Integrales Hoteleros***

Es un programa que posibilita regir, gestionar, optimizar, todos los procesos internos que se reflejan en un hotel, para asegurar un conveniente manejo de cada una de las superficies del hotel, debido a que habrá un control y registro de cada una de las operaciones que realizaremos. Los sistemas hoteleros más conocidos actualmente en el rubro de hotelería son, OPERA, AMADEUS, NEW HOTEL, ZEUS, MARSHA.

El conocimiento de estos sistemas hoteleros durante nuestro proceso de formación en la universidad es indispensable, porque será una gran herramienta y competencia para poder optar un puesto laboral en algún hotel de Estados Unidos, ya que estos hoteles lo que buscan es a personas que tengan experiencia en este tipo de sistemas para que cuando vayan los estudiantes a desempeñarse laboralmente, no tengan que enseñarles todo desde el principio.

2.4 Hipótesis

2.4.1 *Hipótesis General*

La relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I es determinante.

2.4.2 *Hipótesis Específicos*

1) La situación actual de las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I es débil.

2) La relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I es deficiente

3) Las estrategias de integración de nuevas competencias académicas mejoran la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I.

2.5 Variables De Estudio

2.5.1 *Variable Independiente*

Competencias Académicas

2.5.2 *Variable Dependiente*

Inserción Laboral

2.5.3 *Indicadores*

- Competencia en Lenguas Extranjeras
- Competencias Digitales
- Habilidades Blandas
- Saber Hacer y Ser

- Satisfacción Laboral
- Oportunidades de Desarrollo Profesional
- Movilidad Laboral
- Ambiente Laboral

2.6 Diagnóstico Situacional del Área de Estudio

2.7 Diagnostico Situacional de Competencias Académicas en el Perú

En la actualidad el término competencia ha adquirido una relevancia significativa tanto en el ámbito laboral como académico, y su aplicación se ha convertido en temas de estudio multidisciplinario. En el contexto de estudio superior en el Perú existen leyes que exigen a las instituciones educativas modelos curriculares y proyectos educativos coherentes con las necesidades de mercado, que se ajuste a la realidad, que formen profesionales idóneos con competencias necesarias para la resolución autónoma de problemas en el campo académico y laboral. En Perú las investigaciones sobre las competencias académicas necesarias para un desempeño académico y laboral adecuadamente aún se encuentra en una etapa inicial. Lo que dificulta para establecer estándares o consensos a nivel regional y nacional.

Una vez estableció los niveles de competencia, las unidades de aprendizaje y de asignaturas se organizan de acuerdo con los desafíos identificados, basándose en las competencias genéricas y específicas (Valiente Barderas & Galdeano Bienzobas, 2009).

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) es un organismo público en el Perú encargado de supervisar la calidad de la educación universitaria en el país. Dentro de sus principales funciones es realizar procesos de evaluación y supervisión periódicos para garantizar que todas las instituciones educativas cumplan con los estándares de calidad establecidos acreditándolos. De igual manera les otorga licencias de funcionamiento, para este proceso la SUNEDU incluye la evaluación de la infraestructura, el cuerpo docente, los planes de estudio y otros aspectos relevantes para asegurar la calidad educativa. Además,

promueve la mejora continua de la calidad educativa en el sistema universitario peruano, de esta manera la SUNEDU impulsa a mejores competencias académicas a formar mejores profesionales en todas las ramas. Nuestra universidad UNSAAC también se rige por estas normas, teniendo que demostrar que su enseñanza es acorde a los estándares decretados por este organismo.

En el contexto peruano es esencial establecer un entorno educativo que fomente un aprendizaje continuo y adaptable, capacitando a los estudiantes no solo para el presente, sino también para el futuro. Esto implica crear un ambiente óptimo que les permita desarrollar la capacidad de adaptarse a todos los cambios tecnológicos y científicos que surgirán a lo largo de su vida laboral. Es fundamental que las competencias académicas les brinde herramientas necesarias para ser receptivos y flexibles ante estos cambios, asegurando así su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado laboral en constante cambio.

En el Perú se debe crear un ambiente propicio de aprendizaje, donde se les capacite a los estudiantes no solo para ese momento sino para toda su vida, y que les permita ser receptivos a todos los cambios tecnológicos, conceptuales, científicos que vayan apareciendo a lo largo de su desempeño laboral.

El enfoque en aprendizaje por competencias implica un cambio significativo en la perspectiva tradicional del docente. Es crucial que el docente este familiarizado con diversas metodologías de trabajo que puedan ser implementadas en el aula, y es especialmente relevante el dominio de las nuevas tecnologías para facilitar el desarrollo profesional de los egresados de la EPT. En el proceso de adquisición de competencias académicas el propósito es que el estudiante obtenga experiencia, a través de situaciones reales y dinámicas de aprendizaje cooperativo, donde se enfrentarán a desafíos que están relacionados con su futuro profesional, lo que les permite proponer soluciones constructivas basadas en los conocimientos adquiridos.

2.8 Diagnostico Situacional de la Inserción Laboral en el Perú

La inserción laboral en el país puede ser desafiante debido a diferentes factores como el desempleo, informalidad, falta de educación, falta de oportunidades a jóvenes, etc. Se puede ver que en la actualidad solo el 37% de los jóvenes peruanos consiguen empleo al finalizar sus estudios según la Fundación Ayuda en Acción, que es encargada de analizar las desventajas de ingreso laboral a nivel de género, educativo y laboral en el Perú.

Según el informe Transiciones juveniles en desventaja al mercado laboral en América Latina, se puede apreciar las desigualdades en 17 países de Latinoamérica y España, los jóvenes entre 15 y 29 años sufren muchas desventajas al momento de encontrar empleo y tan solo la tercera parte encuentra oportunidades laborales.

Un estudio realizado por la universidad autónoma de Barcelona y el grupo de investigación sobre educación y trabajo (GRET) presentó un informe donde muestra que los peruanos solo 33% tienen trabajo, otro 30% aún está en la búsqueda de otro trabajo y que un 70% de los jóvenes que se encuentran en la transición del mercado laboral solo cuentan con secundaria completa (GESTIÓN, 2023).

De igual manera tras la pandemia el desempleo se vio mermado en todas las esferas, esto incluyendo las oportunidades laborales para los jóvenes universitarios recién egresados, Según el Instituto Nacional De Informática y Estadística (INEI) la tasa de desempleo en el país durante la pandemia fue de un 7.3%.

La inserción laboral en el país según la tesis de investigación “Inserción Laboral de los Recién Egresados Universitarios en el Perú” que se realizó en el año 2019 por Diego Ulises Torres, muestra que la inserción laboral es un reto para todos los jóvenes de hoy en día y que el ser educado profesionalmente no garantiza que los egresados de universidades e institutos obtengan un trabajo de inmediato, la competencia en el mercado laboral actual es alto, la cantidad de profesionales cada vez es mayor, siendo una competencia muchas veces desleal

porque algunas personas consiguen trabajo por recomendaciones o por conocidos, en la tesis de Torres nos habla de factores como el lugar donde estudiaste, como te desempeñaste y que estudiaste. Todo esto cuenta al momento de ser elegido en una empresa, esto conlleva a que tengas que destacar sobre el resto. En sus conclusiones nos indica que residir en Lima aumenta un 21% las probabilidades de escapar más rápidamente del desempleo, demostrando que en provincias es más difícil conseguir un empleo.

La inserción laboral en programas de intercambio durante el periodo 2016 I, 2016 II, 2017 I, 2017 II, 2018 I, 2018 II en la Escuela Profesional de Turismo se puede ver que 61 egresados pudieron participar del programa de Internship presentado en la tesis “Participación en el Programa de Intercambio Cultural Internship y su satisfacción de los egresados de la EPT, en el año 2021, por la Licenciada Tania Aymachoque Alvarado, donde se refleja una satisfacción positiva de nuestros egresados en la participación de este programa, cabe resaltar por la pandemia que se suscitó en el año 2020, la participación de los egresados y del mundo en general en programas de intercambio se vieron mermados considerablemente, por todas las restricciones políticas, la escasa economía, temor de ser contagiado, etc. Esto refleja que la inserción laboral de nuestros egresados en todos los ámbitos se vio afectada, por no haber muchas oportunidades laborales.

2.9 Diagnóstico Situacional de la Inserción Laboral y su Relación con las Competencias Académicas

Las competencias académicas y la inserción laboral están interrelacionadas de varias formas. Sabemos que las competencias académicas brindan una base de conocimientos, destrezas, habilidades para que los estudiantes puedan poner en práctica en el entorno laboral, sin embargo, la inserción laboral no depende sólo de los logros académicos, también de una variedad de habilidades transversales, actitudes, aptitudes, habilidades blandas, etc., que los egresados deberán mostrar al momento de desempeñar su función laboral.

Podemos ver que hay una serie de relaciones entre ambas variables, por ejemplo:

- **Requisitos Laborales.** En la mayoría de los casos para la selección y contratación de trabajadores, los empleadores buscan que los candidatos cumplan con ciertos requisitos académicos. Existen trabajos específicos como de un Doctor, Dentista, Psicólogo, Abogado, etc., que requiere de un título universitario o carreras técnicas que exigen una formación específica en un campo determinado demostrando que las competencias académicas son un factor determinante para ser considerado para el puesto de trabajo.
- **Conocimiento y Habilidades Específicas:** Las competencias académicas brindan a los estudiantes conocimientos y habilidades específicas que son trascendentes para el desempeño laboral, como un título en ingeniería, que proporcionan al estudiante de habilidades específicas para trabajar en ese campo laboral, de igual manera siendo estos conocimientos y habilidades específicas un factor clave para la contratación y adaptación rápida a la vida laboral.
- **Desarrollo de Habilidades Transferibles:** Dentro de la educación académica, además de generar en los estudiantes conocimientos específicos también desarrolla habilidades transferibles, siendo algo muy valioso a considerar en los candidatos que buscan una opción laboral. Estas habilidades pueden incluir habilidades de temas de liderazgo, resolución de conflictos y problemas, habilidades de comunicación, pensamiento crítico, entre otros. Estas habilidades son muy valoradas por los empleadores al momento de elegir el candidato ideal para el puesto de trabajo, mejorando las perspectivas de inserción laboral.
- **Credibilidad y Legitimidad:** En la búsqueda laboral, contar con un título profesional o una educación académica técnica puede ayudar a que los estudiantes tengan mayor legitimidad y credibilidad en el mercado laboral. Esto puede ser importante en puestos de trabajo altamente demandados y competitivos o puestos que requieren una alta especialización. Tener este logro académico puede servir como validación de los conocimientos y habilidades de los egresados, mejorando su atractivo para los empleadores.

- **Habilidades Transversales:** Son comportamientos, actitudes, capacidades que tienen las personas para interactuar de manera efectiva frente a otras personas, la capacidad que tienen para resolver conflictos y contribuir de manera positiva al funcionamiento de cualquier entorno. Estas habilidades están diseñadas no solo para el éxito de la vida profesional, sino también para el éxito de la vida personal.

Al formular una educación universitaria basada en competencias académicas, se busca que los egresados de la EPT las adquieran progresivamente, durante el desarrollo de todos los ciclos académicos. Al seguir este planteamiento los estudiantes alcanzarán niveles de competencia dentro del marco laboral más complejos.

2.10 Aspectos Generales de la J-I Visa

La J-1 visa proporciona incontables oportunidades a todos los participantes internacionales que buscan conocer, viajar y adquirir experiencia en los Estados Unidos. Los diferentes programas que ofrece USA, permiten a los participantes de otros países a estudiar, realizar prácticas pre profesionales, investigar, demostrar habilidades especiales y recibir capacitaciones por periodos que van desde algunas semanas hasta varios años (Embajada de Estados Unidos, 2020).

El programa de visas J-1, también conocido como el Programa de Intercambio J-1, fue creado en el año 1965 siendo parte de la Ley de Inmigración y Nacionalidad de los Estados Unidos. Es una clase de visa para un intercambio cultural, puesto que, permite a los participantes de otros países viajar a los Estados Unidos para poder participar de programas de intercambio educativo, laboral y cultural. Este programa está administrado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos.

Este programa de intercambio cultural, abarca una amplia gama de categorías, como programas de verano, prácticas profesionales, intercambios académicos e investigación, entre otros. El Departamentos de Estado de los Estados Unidos aprueban a organizaciones

educativas, instituciones culturales y académicas, entre otras entidades para patrocinar a los participantes que quieren viajar a su país y fortalecer sus competencias personales y profesionales.

Este tipo de visa está dirigida para estudiantes de las Escuelas Profesionales de Turismo, Hotelería, culinaria y bar que estén cursando sus últimos ciclos o egresados, donde viajarán por un año a cualquier ciudad de los Estados Unidos para realizar sus prácticas pre-profesionales y su inserción laboral en el mercado americano. Estados Unidos bajo esta modalidad de intercambio J-1 emitió entre los años 2016 al 2019 un promedio de 32 184 visas por año. Durante la pandemia del COVID-19 la emisión de visas bajó abruptamente, emitiendo tan solo 7 501 visas el año 2020. Cabe resaltar que en estos últimos años aún se tiene por debajo la emisión de J-1 visas antes de la pandemia (Embajada de Estados Unidos, 2020).

2.11 Cómo Solicitar una Visa J-1

Como ciudadano no estadounidense, generalmente se necesitará de una visa para ingresar a los Estados Unidos. La visa de visitante de intercambio J-1 permite a los participantes venir a los Estados Unidos para una estadía temporal, si participan en uno de los programas de Visa J-1, se deberá encontrar una organización patrocinadora para solicitar la visa J-1 (International, 2020, p. 1).

2.12 Encontrar al Patrocinador J-1

Al solicitar la visa J-1, se tendrá que encontrar un patrocinador para ser aceptado en el programa de J-1. Estas organizaciones tienen la potestad de ubicar al participante en cualquier parte de Estados Unidos. El Departamento de Estado de los Estados Unidos tiene la lista oficial de organizaciones patrocinadoras designadas. Tener en cuenta que muchas organizaciones evalúan a sus participantes y buscan a aquellos con habilidades competentes en el idioma inglés.

2.13 Solicitar el Ds-2019

El momento que el patrocinador designado haya aprobado a través de entrevistas la participación en el programa J-1, se emitirá el Formulario DS-2019, este formulario es el Certificado de Elegibilidad para el Estado del Visitante del Intercambiador (J-1). Son los documentos oficiales utilizados por el Departamento de Estado de Estados Unidos. Al presentar estos documentos se podrá solicitar una entrevista en la embajada o el consulado de USA. La organización patrocinadora diseñada emite este formulario de dos páginas e incluirá una descripción del programa de intercambio, fase por fase y las funciones que desempeñará el participante, incluida la fecha de inicio y finalización.

2.14 Pagar Las Tarifas

Se deberá pagar una tarifa SEVIS I-901 al Departamento de Seguridad Nacional como parte de su solicitud de visa J-1, o esta tarifa ya puede ser parte de las tarifas del programa para la organización patrocinadora. Es importante consultar con el patrocinador para confirmar si será pagado por el participante o por ellos. Si el pago lo realizara el patrocinador asegurarse de tener el recibo del pago.

Otra tarifa que deberá pagar es la Tarifa de procesamiento de la solicitud de visa de no inmigrante, que es de \$ 160 y puede pagarse visitando la Tarifa del Departamento de Estado para los Servicios de Visa. Aquellos participantes que formen parte de un programa con el Gobierno de los EE. UU., El Departamento de Estado, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) o un programa de intercambio educativo y cultural financiado por el Gobierno de los EE. UU. Están exentos de la tarifa de procesamiento de la solicitud de visa de no inmigrante como parte de su J -1 solicitud de visa.

2.15 Entrevista con una Embajada O Consulado De EE. UU

Para que su solicitud de visa J-1 sea aceptada, deberá contar con la aprobación final de un funcionario consular en una embajada o consulado de los Estados Unidos. Dependiendo de

dónde se encuentre, los tiempos de espera para obtener una cita pueden variar, por lo que es importante programarlo con anticipación para asegurarse de tener suficiente tiempo antes de que comience su programa. (International, 2020)

Si viaja con su cónyuge o hijo, puede programar una cita para los miembros de la familia que lo acompañarán. En la entrevista, se le pregunta sobre el programa, sus intenciones después del programa, cómo planea cubrir sus gastos, etc. Es importante enfatizar que su intención es completar el programa y regresar a su país de origen al finalizar. Esté preparado para mostrar sus lazos vinculantes a su país de origen y traer toda la documentación que pueda mostrar aún más sus lazos en casa.

Cuando solicite una visa J1, deberá presentar los siguientes documentos a la Embajada o Consulado de los Estados Unidos:

- Formulario DS-2019, Certificado de elegibilidad para el estado de visitante de intercambio
- Formulario DS-160, Solicitud electrónica de visa de no inmigrante en línea
- Un pasaporte válido para viajar a los EE. UU. Con validez seis meses después del período de estadía previsto en los EE. UU.
- El pasaporte debe ser válido por un mínimo de 6 meses al salir de los EE. UU. al completar su programa J-1.
- Llevar el recibo de tarifa de solicitud de visa no reembolsable
- La foto se debe cargar al completar su Formulario DS-160, en el caso de que no cargue, se le pedirá que traiga la fotografía a la entrevista, en la página de la embajada de USA se encuentra las medidas exactas de la foto.
- Recibo pagado del SEVIS I-901.
- Transcripciones originales de la licenciatura o diploma de escuela secundaria con calificaciones de la institución.
- Evidencia de empleo y/o lazos familiares: en su entrevista, el Cónsul querrá ver que tiene

vínculos con su país de origen y que tiene la intención de regresar a su hogar al finalizar su programa. Si bien la documentación variará según la

- persona, deberá mostrar el propósito de su viaje y la intención de salir de los EE.UU.
- Los registros bancarios como extractos bancarios, recibos de sueldo, cartas de empleo, estados contables, Si tiene un padre o familiar que lo ayudará a financiar sus estudios, asegúrese de traer documentación relevante para esto también. (International, 2020).

2.16 ¿Por qué los Hoteles de Estados Unidos Buscan Participantes J1?

“El programa de entrenamiento de intercambio J-1 fue creado en el año de 1961 con el objetivo de fortalecer las relaciones internacionales de los países con Estados Unidos por medio de trabajos, prácticas, estudios, investigaciones y experiencias educativas” (International Student Insurance, 2020).

Durante la experiencia propia y recogida por muchos participantes J-1, las cadenas hoteleras demandan cada vez más a trabajadores de otros países para poder cumplir labores en las diferentes áreas del hotel, esta visa J-1 es cada vez más popular en todos los países latinos, europeos y asiáticos donde los participantes podrán desempeñar funciones laborales en un ámbito internacional, bajo la modalidad de prácticas profesionales, bajo las leyes de Estados Unidos, este tipo de visa no da seguro ni vacaciones, ni otros tipos de beneficios laborales que normalmente un trabajador de su país tendría, es mucho más rentable para las cadenas hoteleras tener participantes J-1, es por eso que las cadenas hoteleras en búsqueda de fortalecer sus alianzas internacionales apuestan por personas de otros países y también porque saben que estos participantes darán todo de sí, para poder sobresalir en un país ajeno al suyo. Este training plan consta de 6 meses de duración o 1 año, en el cual se estará bajo constante entrenamiento y capacitaciones por parte del hotel, siendo la experiencia única e invaluable.

Para poder aplicar a este tipo de visa hay un monto que se tiene que pagar, alrededor de

casi \$6000, sin embargo, estas prácticas son remuneradas y se recuperara el valor de esta inversión, el hotel sabe que están invirtiendo desde el primer momento que se ponen en contacto con un sponsor, es por eso, desde el primer día que llegas dan alojamiento (housing), por las 2 primeras semanas en el hotel, hasta que consigas un apartamento en el estado que desempeñaras las prácticas profesionales. El seguro médico es un requisito muy importante antes de viajar, el seguro médico se ve con el sponsor, puesto que al estar en otro país se precisará de este seguro en caso de algún imprevisto.

2.17 Caracterización de la Hotelería

2.17.1 Definición de Hotelería

“La hotelería es el conjunto de todos aquellos establecimientos comerciales que de forma profesional y habitual, prestan servicios de hospedaje y restauración, ya sean habitaciones o apartamentos, con o sin otros servicios complementarios” (Villena, 2003).

2.17.2 Reseña Histórica de la Hotelería

La hospitalidad en la antigua Grecia es comprensible por ciertos elementos de la religión que se entremezclan con la idea de visitar lugares sagrados tales como oráculos o templos sagrados. Misioneros, sacerdotes y peregrinos formaban parte de estos primeros viajeros y que dan inicio a la historia de la hospitalidad.

Las industrias de hospedaje actuales son el resultado de una larga evolución social y cultural a lo largo de la historia, el hospedaje antiguo fue visto como un privilegio de las personas con dinero, ahora es accesible a todos (Villasante, 2016).

En 2022 según datos arrojados por la Organización Mundial del Turismo (OMT) se registran 965 millones de llegadas internacionales en todo el mundo, generando 290 millones de empleos en todos los sectores turísticos. De igual modo, la ONU mostró que el turismo aporta al PBI mundial más de 3,3 billones de dólares americanos en el 2023, esto representa el 3% del PIB mundial. Estos datos reflejan la recuperación del PIB del turismo antes de la

pandemia, promoviendo un fuerte turismo nacional e internacional.

Durante la era romana, los viajeros que no estaban en la carretera por razones religiosas usualmente estaban en misiones militares, diplomáticas o políticas, muchos viajeros militares que utilizan los alojamientos disponibles a lo largo de la ruta. En las últimas décadas del Imperio Romano, todas las posadas, tabernas y lugares de descanso fueron lugares de refugio para los académicos, mercaderes que viajaban.

De acuerdo a Villasante (2016) “Los alojamientos aún eran primitivos, a veces había habitaciones para la gente, pero no había establos para los caballos, sin embargo, más a menudo había establos, que habitaciones y no era muy higiénico” (p.1).

En la Persia antigua, todos los viajes se hacían en grandes grupos, en caravanas que llevaban carpas para acampar durante toda la ruta, sin embargo, en ciertos puntos de estas rutas se construyeron alojamientos conocidos como Khans, se trataba de una estructura simple formada por cuatro paredes que brindaban protección no solo contra elementos naturales sino también contra enemigos que atacaban durante la noche.

El punto más alto de la era en términos de hospitalidad se llevó a cabo por los persas con los posthouses a lo largo de las rutas. Estos se llevaron a cabo más tarde que los Khans y proporcionaron alimentación y posada tanto para los mensajeros y soldados. Marco Polo describió los posthouses conocidos como ñames como apartamentos adecuados para un rey. Estaban ubicados a una distancia de 25 millas, tal vez equivalente a un viaje de un día, y proporcionaban caballos nuevos para los mensajeros que transportaban mensajes por toda la tierra. Según las estimaciones de Marco Polo, en el momento de su viaje hacia el lejano oriente, existían 10.000 de tales posthouses.

2.17.3 *Edad Media*

En la edad media encontramos una vez más la mezcla de la hospitalidad y la religión, era obligatorio para los cristianos dar posada a los peregrinos y viajeros. Los monasterios

funcionaban como posadas, proporcionando alojamiento y comida para el viajero cansado. Algunos monasterios, preocupados por invasiones por parte de viajeros y forajidos construyeron un edificio separado para acomodar a los viajeros. Estos edificios se conocían como xenodocheions, una palabra griega que significa posadas o lugares de descanso.

En todo el imperio la industria de la hospitalidad estaba creciendo, tanto así que Florencia Italia constituyó una asociación en el año de 1282, con la finalidad de hacer un negocio grande la industria hotelera. Las posadas obtuvieron su licencia y se les permitió importar y revender vino. “Las posadas en sí no pertenecían a los posaderos, sino a la ciudad y fueron operadas bajo contratos de arrendamiento de tres años, en el año 1290, 86 posadas en Florencia eran miembros del gremio” (*Historia del turismo*, n.d.).

2.17.4 **Siglo XVI aL XVIII**

Durante este período, se produjo una mejora considerable, particularmente en Inglaterra, en la calidad o el alojamiento. El modo común de transporte utilizado era la diligencia. Las diligencias se vieron obligadas a hacer paradas nocturnas en viajes largos. Estos no solo requieren comida y descanso para los caballos, sino también comida y alojamiento para los pasajeros.

En consecuencia, se dio la construcción de tabernas o posadas en lugares adecuados a lo largo de las rutas. Dado que los pasajeros eran principalmente personas ricas, acostumbrados a ciertos lujos, las diligencias contribuyeron no solo al crecimiento en el número de posadas, sino también a mejoras en su calidad.

La licencia para las tabernas o posadas fueron dadas por los señores Feudales en cuyo territorio se localizaba la taberna, convirtiendo estos lugares no solo para descansar sino también como centros de reuniones populares para los viajeros, el pueblo, la nobleza, sacerdotes y demás.

Los diversos edificios o secciones dentro de las habitaciones proporcionaban

alojamiento para dormir a los viajeros, una facultad en la que se servía comida y bebida, y refugio para los conductores y los caballos. En el siglo XVIII, las cafeterías se hicieron extremadamente populares en Europa y se incorporaron a muchas de las posadas.

2.17.5 *Tiempos Modernos*

Cadenas hoteleras como el "Ritz" solo se crearon cientos de años después y fueron una manifestación de la creciente prosperidad de las naciones industrializadas en desarrollo. “El turismo y la hotelería vive un gran auge sobre todo en el turismo de recreación, el turismo que se realiza con fines de ocio, diversión, descanso y recreación” (Morales, 2020).

La industria hotelera, que siempre se esforzó por satisfacer las necesidades y demandas de una sociedad cambiante, se ha convertido mientras tanto en una rama altamente compleja de la economía. Hoy en día, la industria hotelera incluye todas las categorías de establecimientos, desde casas de huéspedes económicas hasta lujosos hoteles de 5 a 7 estrellas. Las estrategias de gestión hotelera han tenido que adaptarse a estos desarrollos y se podría decir que estas estrategias incluso han ingresado en el ámbito de la ciencia. La demanda y la elección de temas que se pueden estudiar, como la gestión de hoteles u hotelería, muestran la creciente expansión de la industria hotelera.

Los desarrollos tecnológicos, económicos y sociales en el siglo XIX y particularmente en el siglo XX llevaron a enormes cambios en la industria hotelera. Viajar ya no era solo para las clases altas privilegiadas. La invención de trenes y automóviles, así como los beneficios sociales tales como vacaciones y horas de trabajo reducidas, y el aumento de sueldos hicieron posible que la persona promedio se permitiera viajar.

La segunda mitad del siglo XX fue testigo de un enorme auge económico en las naciones industrializadas, lo que llevó a un aumento de los viajes entre la población más grande. No solo la riqueza recién adquirida promovió más viajes, la explosión demográfica, la urbanización y los desarrollos demográficos contribuyeron a un mayor deseo de viajar y al

crecimiento de la industria turística y hotelera. Como consecuencia de esta mayor demanda, muchas más casas de huéspedes, hostales, moteles o cadenas hoteleras internacionales abrieron en todo el mundo. Otro desarrollo en la industria de la hospitalidad fue la categorización de diferentes tipos de hoteles, para nombrar solo algunos, ahora existen hoteles spa y de bienestar, resorts, hoteles deportivos, hoteles para seminarios, complejos turísticos, hoteles de casino y moteles, solo en los Estados Unidos, se construyeron 35,000 moteles entre 1939 y 1960.

La expansión de los viajes aéreos internacionales dio un nuevo impulso a la industria hotelera y turística, el costo de los boletos de avión ha estado disminuyendo desde la década de 1970 y desde la era de las llamadas "aerolíneas baratas", los viajes en todo el mundo se han vuelto más asequibles.

En comparación con otras industrias, la industria de viajes aprovechó rápidamente el auge de Internet y ofreció opciones de viaje fáciles y económicas. Ahora es posible para los clientes reservar, comparar y revisar hoteles, vuelos y alquileres de automóviles desde la comodidad de sus hogares.

Con la evolución de la tecnología estamos viviendo que los consumidores cada vez buscan nuevas alternativas de alojamiento, así nace el Airbnb, que son plataformas de software dedicadas a la oferta de alojamientos que pueden ser diferentes establecimientos como casas, departamentos, son más económicos y que se dan en casi todos los países, y se está convirtiendo en la mejor manera de viajar, más rápida, más efectiva y más económica, porque gracias a los procesos de pagos en línea, puedes reservar tu alojamiento sin tener contacto físico con el propietario.

2.17.6 **Hotelería en el Futuro**

“Hoteles realmente inteligentes que se adaptan a los gustos e intereses de los huéspedes. Hoteles casi invisibles en los que prácticamente desaparece el contacto con el personal del establecimiento y con otros viajeros” (RedaccionMCP, 2022).

Los consumidores de esta generación están hiperconectados en todo momento, a través de diferentes dispositivos móviles, y con el avance del tiempo será todo cada vez más virtual, bajo este enfoque los hoteles del mundo están adaptando sus cadenas para el acceso virtual y sofisticado de los nuevos consumidores.

Se piensa que todas las habitaciones estarán adaptadas para que desde tu celular puedas manejar los controles de toda la habitación, el aire acondicionado, las luces, el televisor, el equipo de sonido, etc, podrás hacer ordenes de room service, incluso no tendrás que pasar por la recepción del hotel porque con el dispositivo móvil se podrá abrir la puerta de la habitación, los espacios que antes se utilizaban para las recepciones, serán para implementar nuevas salas de entreteniendo, trabajo, relajación y recreación para los huéspedes.

El hotel en el futuro tiene que proyectar algo más que una edificación, algo más que un diseño futurista y novedoso a nivel tecnológico, tiene que tener un claro objetivo de lograr exceder las expectativas del huésped donde también se cuide al medio ambiente utilizándose materiales reciclables que consuman poca energía con ciclos de larga duración, el hotel del futuro tiene que estar condicionado a la vanguardia de las nuevas tecnologías y procurando el desarrollo sostenible del planeta.

2.17.7 Evolución de la Hotelería en el País

“La hotelería en el Perú se remonta hace siglos, se conoce en la época incaica que hubo lugares de descanso para los mensajeros del Sapa Inca, y para sus tropa de guerreros a lo largo del Camino Inca” (*Historia De La Hoteleria En El Peru*, n.d.)

Este fue un tipo de alojamiento rudimentario al cual se llamaban Tambo (lugar de descanso) para que estos mensajeros y guerreros pasen la noche antes moverse a otro punto durante el incanato, posteriormente en el siglo XIX , luego de la conquista, independencia y virreinato en el Perú, los hoteles en Lima eran escasos y contaban con servicios básicos, se ubican próximos el Centro Histórico de Lima y cerca de rutas comerciales, camino a las

principales provincias del Perú, y existían también algunos hospedajes cerca a los puertos marinos, en general a este tipo de alojamiento se les conocía como pensiones, casa de reposos o alojamientos, así poco a poco fue desarrollándose cada vez más la hotelería, y con el descubrimiento científico de Machupicchu en 1911, la industria hotelera creció y muchos inversionistas y cadenas hoteleras de nombre apostaron por nuestro país, en los años 20, 30, 40 y posteriormente se construyeron grandes hoteles con el Bolivar, Sheraton, y Country Club, Hotel Miraflores Park Hotel, Swissotel, Los Delfines, y comenzaban a ofrecer otro tipo de servicio, contaban con la categoría de 5 estrellas en cuál promocionaban no solo el hospedarse en estos lujosos hoteles sino también ofrecer diferentes tipos de entretenimiento, así la hotelería comenzó a volverse cada vez más fuerte en el país y en sus principales ciudades turísticas siendo la principal Cusco, actualmente la ciudad imperial de los Incas cuenta con las cadenas hoteleras más importante del mundo tales como Marriott, Hilton, Belmond, Casa Andina, etc. La hotelería como tal en nuestro país es muy amplia y para todo tipo de economías desde hoteles 5 estrellas hasta hostels, siendo este rubro uno de los de mayor crecimiento en nuestro país.

2.17.7.1 Historia de la hotelería y su relación con la formación académica profesional

La historia de la hotelería desde los antiguos griegos y persas hasta la sofisticada industria moderna globalizada, demuestra como este sector ha evolucionado constantemente en respuesta a cambios culturales, económicos, tecnológicos y sociales. En cada etapa de su desarrollo, la hospitalidad ha requerido habilidades específicas, desde la atención básica al viajero hasta la gestión avanzada de experiencias personalizadas, sustentables y tecnológicas. Comprender esta evolución permite a los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo de la UNSAAC valorar el rol estratégico que la hotelería desempeña hoy en el mundo y sobre todo, identificar las competencias académicas necesarias para insertarse con éxito en esta industria tan competitiva.

La realidad actual exige profesionales altamente capacitados en idiomas, tecnologías digitales, gestión hotelera, servicio al cliente y adaptabilidad, competencias que no se improvisan, sino que se construyen desde una formación académica rigurosa, actualizada y con una base teórica-práctica sólida. Además, el desarrollo de la hotelería en el Perú con las cadenas internacionales instaladas en Cusco nos demuestra que esta industria ofrece una oportunidad real y creciente de empleo local y global. Los estudiantes, al adquirir las competencias adecuadas, no solo estarán preparados para trabajar en hoteles nacionales e internacionales, sino también para postular a programas y entrenamiento profesional en programas a nivel mundial, donde se valora la formación académica alienada a estándares internacionales.

Por tanto, formarse académicamente en hotelería no es solo una opción educativa, sino una necesidad estratégica para poder destacar en una industria que nunca deja de crecer, reinventarse y exigir lo mejor de sus profesionales.

La historia lo confirma, quienes entienden la evolución de la hospitalidad, se adaptan y se preparan, son quienes liderarán el futuro del turismo en el Perú y el mundo. En base a esta perspectiva se puede tomar como modelo a la Universidad San Martín de Porres, líder en la formación de profesionales hoteleros gracias a su malla curricular moderna y especializada, que integra conocimientos en gestión hotelera, turismo, y gastronomía, con un fuerte enfoque en la formación práctica y tecnológica. Destaca por las enseñanzas de idiomas extranjeros como inglés y francés exigiendo que sus egresados tengan un nivel avanzando en algún idioma para graduarse, esenciales en la industria global, y el uso de software y sistemas hoteleros internacionales. Los estudiantes acceden a simuladores de gestión hotelera, laboratorios equipados y prácticas reales en el campo desde los primeros ciclos, lo que garantiza una preparación integral y alienada con los estándares del mercado internacional, siendo un gran referente para nuestra Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac.

2.17.8 *Principios de Hotelería Según Algunas Cadenas Importantes*

2.17.8.1 **Jw Marriott Marquis Miami**

- Soy experto en el hotel JW Marriott y tengo la responsabilidad de crecer, aprender e innovar.
- Tengo confianza en mí mismo, vocabulario, postura, comportamiento y aspecto personal son profesionales
- Promuevo el trabajo en equipo, valorando las aportaciones de los demás y me esfuerzo por lograr nuestros objetivos comunes
- Trabajo de un modo seguro y protejo la privacidad de nuestros huéspedes, mi compañía y mi equipo.
- Me intereso por mi hotel, mi comunidad y el medio ambiente.
- Genero lealtad a la marca viviendo los valores fundamentales de JW Marriott.

2.17.9 *Misión del Hotel Palacio del Inka, Libertador, Propiedad de Marriott*

Brindar a todos los colaboradores y huéspedes con una experiencia memorable.

2.17.10 **Visión**

La visión es ser reconocidos como la empresa hotelera más innovadora, con el mejor talento y un crecimiento sostenible presentes.

2.17.11 **ADN**

- Tratar a los demás como queremos ser tratados
- Creamos relaciones en base a confianza
- Cuidamos los recursos de manera sostenible
- Trabajamos con pasión, inspirando a los demás
- Brindamos el mejor servicio, superando expectativas

2.18 Requisitos que Solicitan los Hoteles

2.18.1 Eficiencia Y Eficacia

Prestar atención cumpliendo con excelencia y superando las expectativas en tus labores, solucionando los conflictos con la mínima cantidad de recursos.

El servicio de atención al cliente debe ser muy accesible, Es decir, que tenga todas las ventajas para poder ofrecer ese servicio y con un horario de 24 horas.

2.18.2 Escucha Activa

Escuchar de forma activa, en el cual el receptor se prepara para oír, e interpreta todo lo que dice el emisor y que está listo para proveer respuestas. La escucha activa es quizá el elemento más importante en el proceso de atención. Alguna forma de la escucha activa son:

- Evitar las distracciones, trabajando debidamente concentrados.
- Escuchar la declaración del cliente hasta que concluya con mucha atención
- Hacer preguntas al cliente transmitiendo interés de querer asistir y solucionar la petición.
- Mientras el cliente este dando su queja, su problema o alguna petición, nunca interrumpirle.
- Dar soluciones reflexionando cómo podemos ayudar al cliente de la mejor manera sin dar respuestas prematuras y poco analizadas.
- Tenemos que ser empáticos, tratando de entender los sentimientos del cliente, escuchar sus necesidades y expectativas con importancia sin despreciar sus requerimientos.

2.18.3 Habilidades Blandas

Actualmente se precisa de personas con un buen desarrollo de habilidades blandas dentro de cualquier organización, personas que demuestren un alto nivel de inteligencia emocional (Quispe, 2018)

Las habilidades blandas también llamadas habilidades interpersonales son aquellas habilidades que se desarrollan fuera de las aulas de clases, son las habilidades por las cuales las sociedades se mantienen en pie, puesto que estas habilidades tienen que ver cómo nos

desenvolvemos con la sociedad, cómo hacemos sentir a los demás cuando están cerca de nosotros, tiene que ver con la responsabilidad, creatividad, honestidad, resiliencia, empatía, tolerancia, habilidades comunicativas. Estas habilidades son las más importantes porque determinarán el clima laboral dentro de una compañía, de nada nos sirve tener profesionales muy capaces que no cuenten con este tipo de habilidades.

Estas habilidades interpersonales medirán el progreso no solo de una empresa sino de una sociedad, porque se medirá aspectos de la personalidad, y la personalidad es aquella con la que lidiamos todos los días, ya sea con la nuestra o la de los demás, si desarrollamos estas habilidades desarrollaremos carácter y podremos dominar cualquier temperamento, las habilidades duras dentro de cualquier organización es importante porque para desempeñar cualquier actividad el colaborador deberá saber maniobrarlas, por ejemplo un ingeniero de sistemas deberá saber de software, un arquitecto de planos, un docente de pedagogía, etc., como dijimos las habilidades duras son importantes pero las blandas son esenciales dentro y fuera de una organización.

Las habilidades sociales además permiten a los líderes crear un buen ambiente o entorno laboral, y fortalecer las relaciones de trabajo, motivar e inspirar a su equipo de trabajo, en la presente tesis que recomienda realizar la inserción laboral en el país de Estados Unidos, se necesitará más que nunca estas habilidades sociales para realizar un desempeño integro e impecable.

2.18.4 *Habilidades Comunicativas en Diferentes Idiomas*

El fortalecimiento de las habilidades comunicativas se centra en la capacidad del estudiante para gestionar información compleja y transmitirla con eficacia, lo cual constituye un requisito fundamental en su desarrollo integral y en la construcción de relaciones interpersonales. Además, el dominio de la comunicación en otras lenguas adquiere relevancia por la posibilidad que brinda de interactuar con la comunidad académica a nivel internacional.

Las empresas necesitan personas que tengan el suficiente dominio de idiomas y en especial del idioma inglés para atender una llamada por teléfono con un cliente o proveedor fuera del país, y esta competencia es escasa entre los candidatos.

El aprendizaje del inglés como segundo lenguaje y el análisis de otro lenguaje es un requisito casi imprescindible en cualquier ambiente académico, comercial o profesional y millones de individuos lo usan diariamente aun cuando no sea su lengua materna. Los negocios internacionales, la ciencia, la tecnología o la investigación son áreas dominadas por el inglés, de modo que si no puedes desenvolverte te quedas fuera de los últimos avances.

El inglés es algo a lo que los jóvenes estudiantes de hoy en día no pueden darse el lujo de no estudiarlo, para cualquier profesión se necesita del inglés para poder superarse ya que los mejores libros, la mejor tecnología, se desarrolla en este idioma, por lo tanto, los estudiantes egresados de la escuela profesional de turismo tienen que salir hablando este idioma necesariamente.

Es el canal que permite la comunicación con personas de otros países, dentro del mundo globalizado en que habitamos. En el campo económico, la industria, los negocios, el negocio mundial, todo el cosmos beneficioso se redacta, se habla y se lee en inglés.

El Consejo Del Reino Unido además enfatiza que un tercio de los libros de todo el mundo son publicados en inglés y que el 75% de la bibliografía científica por igual está en inglés. Por consiguiente, en la actualidad, cualquier investigador o profesional que desee estar con la información actualizada o entrar a libros especializados requiere irremediablemente saber inglés. Según Euroinvova International Education Online, el inglés es la lengua de las telecomunicaciones (con casi el 100% de toda la información almacenada electrónicamente. Del totalpreciado de 40 millones de usuarios de Internet, un 80% se comunica en la actualidad en este lenguaje.

La mayor parte de los sitios se hallan editados en inglés. Además, el porcentaje de

usuarios de la red que no son hablantes originarios del inglés está incrementándose velozmente, en especial en el continente asiático, casi 100% de nuestra actividad en hotelería se hace en inglés, la inserción laboral que se desarrollará en el extranjero requiere de manera primaria el dominio de esta lengua, ya que habrá un contacto directo, tanto oral como escrito en inglés, las cualidades lingüísticas serán evaluadas por los supervisores y de acuerdo a ello será evaluado el desempeño laboral, para poder seguir escalando en el ámbito profesional, es indispensable el hábito de la lectura y búsqueda de información en esta lengua.

2.18.5 ***Puntualidad***

La puntualidad suele definirse como la capacidad de completar una tarea o satisfacer una obligación en un lapso de tiempo previamente acordado (Quishpe, 2013).

La puntualidad es tener disciplina, ayuda a hacer organizado con el tiempo, da un carácter de eficiencia en lo que debes hacer en su momento, ayuda a planificar las horas que se pone a cada tarea y planificar llegar a tiempo a la cita pactada.

En muchos países como China, Japón, Estados Unidos, Francia la puntualidad es muy relevante porque ellos consideran que es una falta de respeto llegar tarde, ya que no se tiene respeto por el tiempo de ellos.

En el tema laboral es muy importante tener esta cualidad, porque las empresas de talla internacional aprecian mucho el ser puntual, denota que se tiene organización en lo que se hace, el llegar a tiempo o antes de la entrevista dará muchos puntos a favor, porque observan que se tiene interés en el trabajo.

En la hotelería es clave tener esta cualidad porque se tendrá un horario determinado, y los supervisores harán un control sobre las horas de entrada, será muy pesado el tener que llegar a tiempo si es que toda la vida se acostumbró a no llegar a la hora, se tendrá que luchar constantemente con el reloj y aun así llegar tarde a nuestros trabajos, esto traería muchos problemas al desempeño laboral, y con el tiempo sería sometido a evaluación si continuaremos

trabajando en el hotel.

2.18.6 ***Trabajo en Equipo***

El trabajo en equipo es alcanzar los mismos objetivos entre un grupo de personas, elaborando estrategias y planes a seguir, donde todos participan de manera conjunta respetando las ideas y opiniones de cada miembro del equipo, para esto se debe seguir ciertos lineamientos tales, como:

2.18.7 ***Involucrar a Todos en la Toma de Decisiones***

Las decisiones por parte de un líder autócratas afectan de manera directa el trabajo en equipo, para poder evitarlo se tiene que motivar a todos los empleados para poder compartir lo que piensan, impulsar la generación de las ideas a través de estrategias de retroalimentación para llegar a soluciones que mejoren el ambiente laboral.

2.18.8 ***Establecer Objetivos Comunes***

Todos los departamentos y miembros de la empresa tienen que definir como trabajarán en equipo para alcanzar las metas propuestas, todos deben saber la misión y visión de la empresa para comprometerse a cumplirlas y asegurar el éxito de la empresa.

2.18.9 ***Impulsar La Comunicación***

Todos los miembros deben crear estrategias, buscar canales para comunicarse de mejor manera y estar dispuesto a cambiar de opinión si es necesario para llegar a soluciones que mejoren la comunicación entre todas las partes, además impulsando la comunicación se fomenta la empatía entre los miembros de la empresa y eso genera un mejor clima laboral.

2.18.10 ***Ser Un Líder***

(Hernández, 2013) señala que “el liderazgo consiste en una forma de ser, de ahí que el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales” (P.29).

Todo líder debe tomar decisiones que lleven al éxito de la empresa, siendo parte del

equipo escuchando las opiniones del resto de los miembros, el líder debe guiar y motivar al equipo para llegar a consensos que beneficien a todos los miembros.

2.18.11 ***Trabajar Bajo Presión***

“Es la tolerancia a la presión y al estrés, se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad” (Rodriguez, 2012).

Esta capacidad además está relacionada con la optimización del propio rendimiento, gestionando correctamente la época según las diversas ocupaciones, estableciendo prioridades, desarrollando prácticas de optimización y llevando a cabo un seguimiento de cada una de las zonas con la intención de medir los resultados.

El trabajo bajo presión hoy en día se ve como una cualidad en todas las empresas, ya que los empleadores buscan personas capaces de trabajar con eficiencia bajo circunstancias difíciles.

Un claro ejemplo se ve en hotelería cuando se tiene que trabajar horas extras, cuando el hotel esta sobrevendido, y se tiene que estar con la misma actitud de atención al cliente por más de 10 horas, esto se puede superar fácilmente si se tiene pasión por la hospitalidad y atención al cliente, pero si no es así, de solo imaginarse estar atendiendo a clientes por tantas horas y que a veces los huéspedes estén de mal humor y tener que estar sonriendo todo el tiempo, sería una tortura, porque el trabajar en algo que no apasiona con el tiempo traerá dificultades, ya sea con tus clientes, compañeros o jefes directos.

El trabajar bajo presión se ha vuelto algo muy natural dentro de los hoteles de alta gama, ya que se trabaja con muchos estándares, y los empleadores requieren un nivel alto de exigencia para cumplir con todos los estándares propuestos por parte del hotel

Trabajar bajo presión tiene que ir de la mano con un control bueno y riguroso, cuando no existe ningún control por parte de la gerencia el nivel de trabajo puede variar, y

paradójicamente cuando existe un nivel alto de presión también el nivel de trabajo puede disminuir, esto debido a que las personas cuando son sometidas a niveles alto de presión se pueden estresar y esto desencadenar en la reducción de su performance como trabajador.

El saber trabajar bajo presión forjará a ser buen candidato para cualquier trabajo, sobresalir y tener inteligencia emocional para sobrellevar cualquier dificultad o reto que los empleadores propongan.

2.19 Diagnostico Situacional de la Unsaac

La ley Universitaria N° 30220 fue aprobada el 9 de Julio 2014, siendo una legislación peruana para poder regular a todas las universidades del país, con el propósito firme de mejorar la calidad de la educación en el Perú. Esta ley establece directrices para gestionar y supervisar a todas las instituciones educativas superiores en nuestro país.

El artículo 40 de esta ley nos indica que “Cada universidad determina el diseño curricular de cada especialidad, en los niveles de enseñanza respectivos, de acuerdo a las necesidades nacionales y regionales que contribuyan al desarrollo del país” (Ley universitaria 04/02/2022, n.d.).

Según la Minedu “Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto” (MINEDU, 2022, pág. 14).

2.19.1 Misión y Visión de la Unsaac

2.19.1.1 Misión

Brindar formación profesional científica, tecnológica y humanística, a los estudiantes universitarios; con valores, principios y responsabilidad social; reconociendo la diversidad natural-cultural, afirmando la interculturalidad y fortaleciendo nuestra identidad

andinoamazónica, en un ambiente sano y seguro.

2.19.1.2 Visión

Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto. (UNSAAC, 2017)

2.19.2 *El Perfil Del Egresado de la Unsaac*

La UNSAAC en la reforma curricular de sus programas de estudios de pregrado y posgrado debe lograr competitividad, empleabilidad y movilidad para los egresados a partir de titulaciones y grados fácilmente comparables y comprensibles, para ello centra la atención en la formación en competencias profesionales y de investigación según sea el caso. Entiéndase por competencia, de forma muy sintetizada, como la capacidad para el logro, dada por la conjunción de la actitud y la aptitud del ser: “Querer hacer bien lo que bien se sabe hacer”.

Las competencias profesionales pueden ser clasificadas como competencias genéricas que son transversales a todas las profesiones (instrumentales, personales, sistémicas) y competencias específicas relacionadas con la profesión. *Reseña Histórica de la Carrera Profesional de Turismo*

Los estudios universitarios en turismo se originan en 1964, a instancia del Dr. Humberto Vida Unda. Las escuelas de guías y de idiomas dependiente de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas creado en 1964, su curricula de estudio fue rígido, consistía en dos años de cultura general, y dos años de especialidad otorgando el Título de Guía y Profesor de Idiomas, después de exámenes previos y sustentación de tesis de investigación.

Al promulgar la Ley Universitaria No. 23733 el Programa Académico de Turismo, se convierte en Carrera Profesional de Turismo, integrando a la Facultad de Ciencias

Administrativas y Turismo, de esta forma toda la estructura curricular se desarrolla y se sustenta en instrumentos legales que corresponden tanto a la Universidad Peruana a través de la Ley No. 23733. (UNSAAC, 2017)

2.19.3 *Escuela Profesional de Turismo*

2.19.4 *Visión*

Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto. (UNSAAC, 2017)

2.19.5 *MISIÓN*

Brindar formación profesional científica, tecnológica y humanística de calidad, a los estudiantes universitarios, con valores y principios y responsabilidad social, afirmando la interculturalidad, reconociendo la diversidad natural, cultural y fortaleciendo nuestra identidad andinoamazónica”.

La misión de la escuela profesional de turismo de la facultad de Ciencias Administrativas, contabilidad, economía y turismo, es formar a profesionales con excelencia académica con cualidades de crítica rigurosa de fenómeno turístico en todos sus aspectos, cultural, administrativo, social, geográfico, político y económico. Profesionales con capacidades de enfrentar eficiente y eficazmente los retos que presenta la actividad turística. Crear agentes de cambio social, emprendedores y competitivos a nivel regional, nacional e internacional, así como líderes globales, respetuosos del medio ambiente natural y las culturas de los pueblos. (UNSAAC, 2017)

2.19.6 *Plan De Estudios*

2.19.7 *Objetivos Curriculares*

Profesión Integral

El Plan Curricular de Estudios ofrece cursos a los estudiantes con un enfoque integral con las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Contabilidad, Economía, Administración de Empresas, Geografía, Estadística, Matemáticas e Informática, ecología e idiomas.

Pluralismo y Versatilidad.

El Plan Curricular de Estudios presenta diversos enfoques de la actividad turística, que procurara a los estudiantes asegurar una sólida formación científica, que les permita responder en ese nivel, a los retos y requerimientos del desarrollo internacional, nacional y regional.

2.19.8 **Objetivo General**

Lograr que el currículo de estudios del Programa de Turismo, en el proceso enseñanza-aprendizaje, formar a un profesional en Turismo reflexivo provisto de una amplia concepción Humanística, científico, profesional, técnico y social comprometido en el desarrollo integral del Perú.

2.19.9 **Objetivos Específicos**

- Asegurar que el estudiante de turismo tenga claridad, precisión y manejo de los instrumentos teóricos del turismo y la actividad turística.
- Garantizar el aprendizaje de los conocimientos existentes de la actividad turística, de tal manera que permita producir nuevos conocimientos como producto de la investigación de la realidad y su aplicación en la misma.
- Preparar especialistas en turismo de alto nivel, capaces de entender, crear, preparar alternativas viables para resolver lo más complejos problemas del desarrollo turístico con un sentido creativo.
- Preparar, especialistas con una concepción científica y tecnología capaces de analizar, ejecutar, monitorear empresas hoteleras y agencias de turismo y viajes, planeación y consultaría, investigación.

2.19.10 ***Objetivos de Formación Básica***

Garantizar el aprendizaje de los conocimientos existentes de la actividad turística, de tal manera que permita producir nuevos conocimientos como producto de la investigación de la realidad y su aplicación en la misma.

2.19.11 ***Objetivos de Formación Profesional***

Preparar especialistas en turismo de alto nivel, capaces de entender, crear, preparar alternativas viables para resolver lo más complejos problemas del desarrollo turístico con un sentido creativo. Preparar, especialistas con una concepción científica y tecnología capaces de analizar, ejecutar, monitorear empresas hoteleras y agencias de turismo y viajes, planeación y consultoría, investigación (UNSAAC, 2017).

2.20 Análisis del Plan de Estudios de Turismo (1993-2024) y su Impacto en la Inserción Laboral

El desarrollo de un plan de estudios en turismo ha evolucionado desde 1993 hasta 2024, incorporando cursos clave que proporcionan competencias académicas necesarias para la inserción laboral a nivel nacional, local e internacional. Estos cursos no solo fortalecen las habilidades técnicas y teóricas de los estudiantes, sino que también los preparan para programas de entrenamiento como el J-1 en Estados Unidos, el cual permite realizar prácticas profesionales en cadenas hoteleras internacionales.

2.20.1 ***Evolución de la Currícula en Turismo y Hotelería***

Desde 1993 hasta 2024, el inglés ha sido un curso fundamental dentro del plan de estudios. Su inclusión constante responde a la necesidad de comunicación en el sector turístico globalizado, ya que el dominio del inglés facilita la interacción con turistas y empresarios del sector.

El análisis del plan de estudios de turismo desde 1993 hasta 2024 demuestra una

evolución significativa en la formación académica y profesional de los estudiantes. Sin embargo, persisten deficiencias en la enseñanza práctica, en la eficiencia de los cursos de inglés y en la capacitación en sistemas hoteleros. Corregir estos aspectos es fundamental para garantizar una inserción laboral exitosa en el mercado turístico global.

CAPITULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque: Mixto (cualitativo y cuantitativo)

El enfoque mixto o también se le llama holístico porque se lo concibe como un conjunto de procesos que son tratados de manera sistemática, empírica y crítica en la investigación. Esto incluye la recopilación y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, su síntesis y análisis.

La investigación de mi tesis es mixta, ya que se hace uso de datos cuantitativos y cualitativos. En el aspecto cuantitativo se usarán datos estadísticos y numéricos. Para la obtención de los datos estadísticos de la presente investigación, se aplicó un cuestionario estructurado de 15 preguntas a 22 egresados participantes de los programas J1, el cuestionario fue procesado estadísticamente mediante el software SPSS, lo que permitió analizar la información cuantitativa recolectada y se aplicó la prueba de chi cuadrado para comprobar si hay relación entre las 2 variables de estudio. De igual manera en el aspecto cualitativo se realizó entrevistas a 4 managers de hoteles de Estados Unidos, si bien estas entrevistas no se procesaron estadísticamente debido al tamaño reducido, si contribuyeron a reforzar y complementar los hallazgos cuantitativos desde una perspectiva cualitativa, aportando mayor riqueza al análisis, se describieron las competencias, habilidades, conocimientos, etc., que los egresados deben tener al momento de insertarse laboralmente a estos programas.

3.2.1 *Alcance de la Investigación: Descriptiva-Correlacional*

Investigación Descriptiva-Correlacional

El tipo de investigación que aplicamos en la presente tesis es descriptiva correlativa, porque, por un lado, describe detalladamente las variables de estudio (competencias académicas e inserción laboral). Por otro lado, se analiza la relación existente entre ambas variables, con el fin de determinar si a mayores competencias adquiridas, se presentan mejores oportunidades de inserción laboral en los J-1 hospitality training programs en Estados Unidos.

3.2.2 *Diseño De Investigación No Experimental*

Estos son estudios que no manipulan variables intencionalmente y solo observan fenómenos en su entorno natural para poder analizarlos de mejor manera. (Hernandez Sampieri, 2010)

El diseño de esta tesis es no experimental de corte transversal debido a que no se realizara la manipulación de las variables, estoy analizando la situación y el contexto en un momento determinado, estoy determinado la relación de las variables en un momento determinado.

Entonces la investigación es desarrollada de manera no experimental ya que solamente se realiza una observación sobre cómo se comportan las variables y después se analiza a estas en su estado natural.

3.2.3 *Población*

Es la totalidad de sujetos o elementos de un conjunto, delimitado por el investigador, se llama también universo. Una población comprende a todos los miembros de cualquier clase, tiene definidas las personas, eventos u objetos (Hernandez Sampieri, 2003).

La población de la presente tesis son los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac que realizaron sus prácticas pre profesionales y trabajaron en los hoteles de Estados Unidos con la Visa J-1.

Población de estudio

Ítem	Cantidad
Semestre 2001 - II	1
Semestre 2004 - II	2
Semestre 2006 - I	2
Semestre 2007 - II	3
Semestre 2009 - II	3
Semestre 2010 -I	3

Semestre 2011 - II	2
Semestre 2013 -I	3
Semestre 2014 - I	2
Semestre 2016 - II	1
Total	22

Fuente Registro de la Agencia Inter Perú

3.2.4 ***Muestra***

La presente tesis es una muestra no probabilística por conveniencia ya que se tomará en cuenta el criterio del investigador para poder determinar quiénes formaran parte de la muestra, en este caso los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac que realizaron sus prácticas pre profesionales en hotelería y egresados que trabajan bajo la Visa J-1, son 22 estudiantes.

3.2.5 ***Técnicas de Instrumentos de Recolección de Datos***

- Análisis Documentario
- Fuentes Secundarias y Fuentes Primarias
- Observación
- Entrevista
- Encuesta
- Instrumentos para Recolectar Información
- El Cuestionario
- Gráficos Estadísticos
- Fichas
- Material de Apoyo

Resultados

Los siguientes resultados fueron obtenidos en un estudio realizado en Julio de 2024, como parte de una investigación de tesis dirigida a evaluar las competencias y la inserción laboral de egresados en los programas J-1 en Estados Unidos. Para esta investigación, se seleccionó una muestra representativa de 22 egresados, quienes formaron parte de la población objetivo definida en el diseño metodológico de la tesis. Los datos recopilados proporcionan una visión detallada y fundamentada sobre la situación actual de estos profesionales en relación con su integración en el mercado laboral, y son clave para el análisis de las hipótesis planteadas.

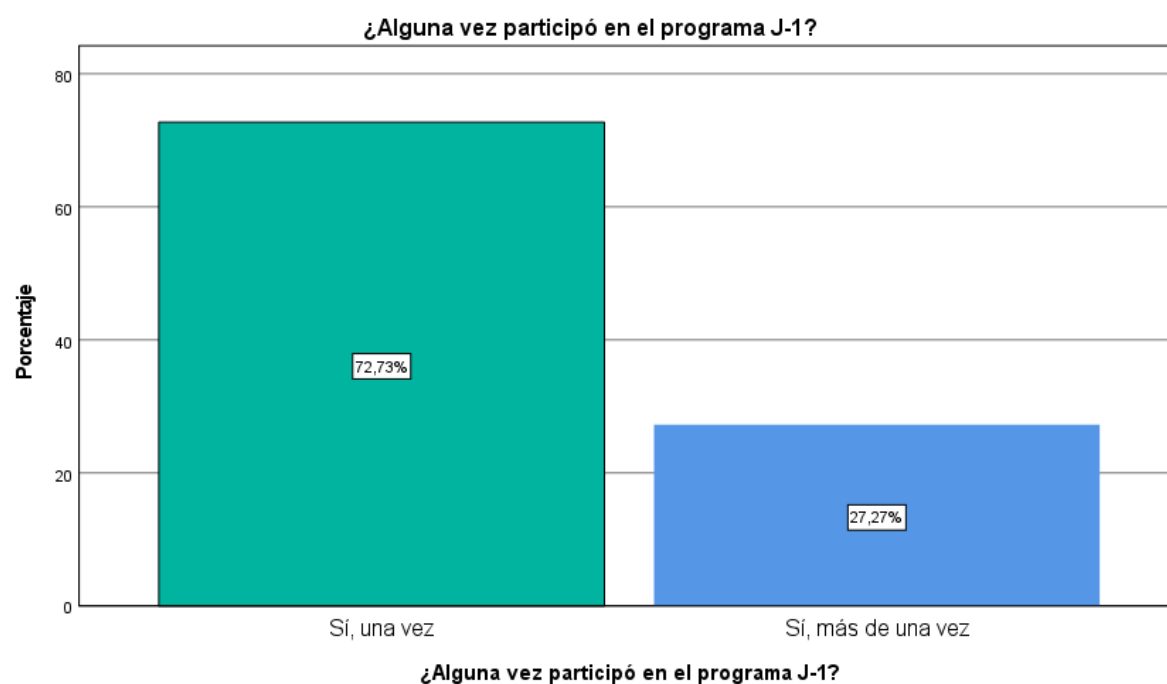
Tabla 1

¿Alguna vez participó en el programa J-1?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí, una vez	16	72,7	72,7	72,7
Sí, más de una vez	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 1

¿Alguna vez participó en el programa J-1?



La Tabla 1. De los 22 encuestados, 16 (72.7%) han participado en el programa J-1 una sola vez, mientras que 6 (27.3%) han participado más de una vez. Estos datos muestran que la mayoría de los participantes tuvieron una única experiencia con el programa J-1. El porcentaje acumulado confirma que el 100% de los encuestados han participado al menos una vez en este programa. Este resultado puede indicar una alta satisfacción inicial con el programa, pero una menor recurrencia en la participación múltiple, lo que podría estar relacionado con diversas razones, como la adecuación del programa a las expectativas de los participantes o las oportunidades disponibles tras la primera participación.

Tabla 2

1) *¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Leer]*

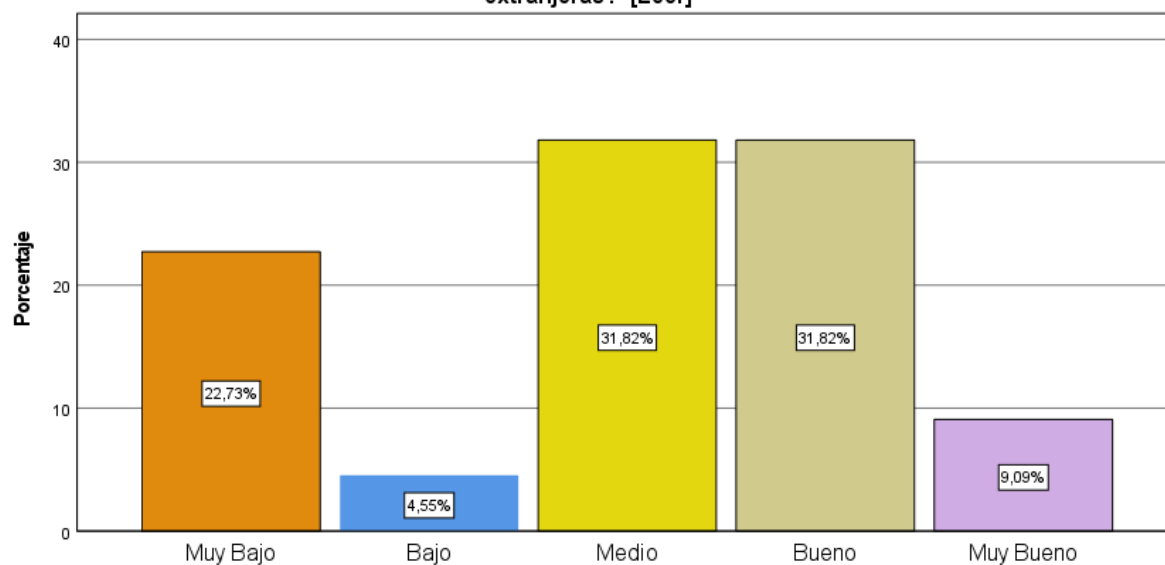
			Porcentaje
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado

Muy Bajo	5	22,7	22,7	22,7
Bajo	1	4,5	4,5	27,3
Medio	7	31,8	31,8	59,1
Bueno	7	31,8	31,8	90,9
Muy Bueno	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 2

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Leer]

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Leer]



1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Leer]

La Tabla 2. De los 22 encuestados, 7 (31.8%) califican su nivel de aprendizaje en la lectura de lenguas extranjeras como "Medio" y otros 7 (31.8%) como "Bueno", representando la mayoría. Un 22.7% considera su nivel "Muy Bajo", y solo un 4.5% lo califica como "Bajo". Finalmente, el 9.1% de los encuestados se consideran en un nivel "Muy Bueno". Estos resultados indican que la mayor parte de los estudiantes se sienten moderadamente competentes

o buenos en la lectura de lenguas extranjeras, aunque existe una porción significativa con niveles muy bajos de competencia. Este rango de respuestas sugiere la necesidad de fortalecer los programas de aprendizaje de lenguas extranjeras para elevar la competencia de todos los estudiantes a niveles más altos.

Tabla 3

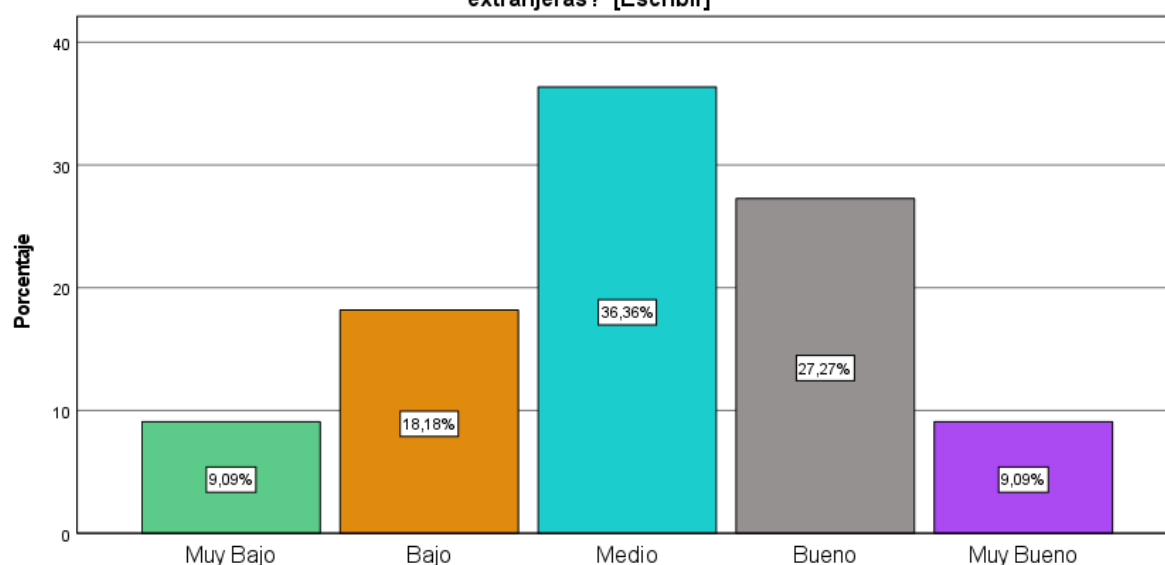
1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Escribir]

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	2	9,1	9,1	9,1
Bajo	4	18,2	18,2	27,3
Medio	8	36,4	36,4	63,6
Bueno	6	27,3	27,3	90,9
Muy Bueno	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 3

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Escribir]

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Escribir]



1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Escribir]

La Tabla 3. Al analizar el nivel de aprendizaje universitario en la habilidad de escribir en lenguas extranjeras entre los 22 encuestados, se observa que la mayoría se encuentra en niveles intermedios a buenos: 8 (36.4%) indican un nivel "Medio" y 6 (27.3%) un nivel "Bueno". Además, un 9.1% se considera en el nivel "Muy Bueno". Sin embargo, hay un 27.3% que reporta niveles bajos, con un 9.1% en "Muy Bajo" y un 18.2% en "Bajo". Estos resultados sugieren que, si bien una parte significativa de los estudiantes posee habilidades adecuadas para escribir en lenguas extranjeras, existe una porción considerable que requiere más apoyo y recursos para mejorar sus competencias. Por lo tanto, es importante enfocar esfuerzos en elevar los niveles de los estudiantes que se encuentran en los rangos más bajos para asegurar una competencia más uniforme y sólida en esta habilidad.

Tabla 4

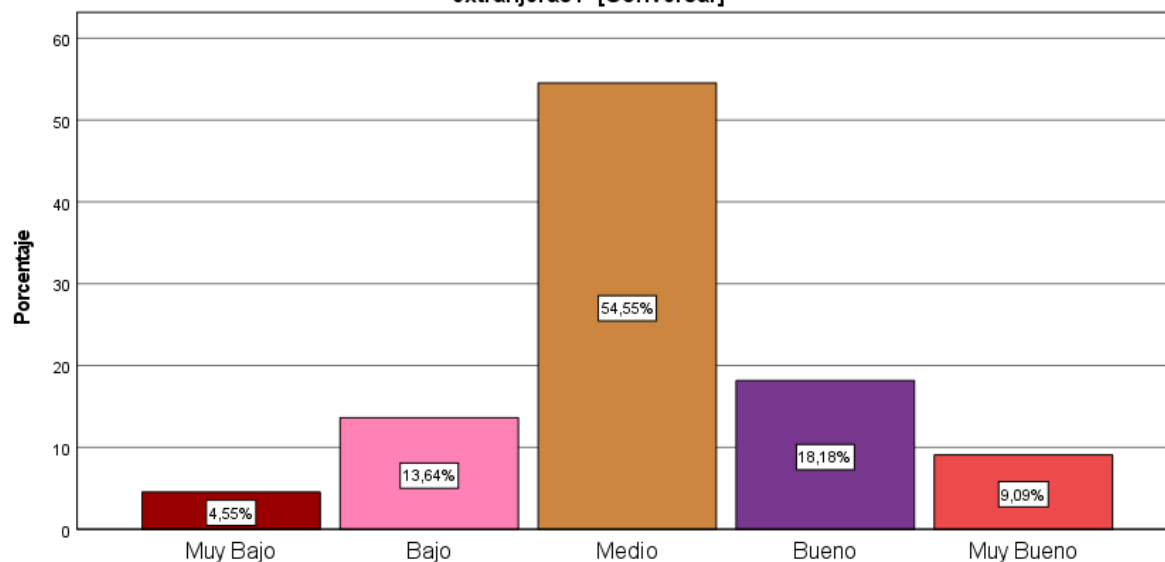
1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Conversar]

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	1	4,5	4,5	4,5
Bajo	3	13,6	13,6	18,2
Medio	12	54,5	54,5	72,7
Bueno	4	18,2	18,2	90,9
Muy Bueno	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 4

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Conversar]

1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Conversar]



1) ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su nivel de aprendizaje universitario respecto a las lenguas extranjeras? [Conversar]

La Tabla 4. En la habilidad de conversar en lenguas extranjeras, la mayoría de los encuestados, específicamente 12 (54.5%), se consideran en un nivel "Medio". Un 18.2% califica su nivel como "Bueno" y un 9.1% como "Muy Bueno", lo que indica que el 27.3% de los estudiantes se sienten bastante competentes en esta habilidad. Sin embargo, un 18.1% de los encuestados se encuentran en niveles bajos, con un 4.5% en "Muy Bajo" y un 13.6% en "Bajo". Estos datos sugieren que, aunque una gran parte de los estudiantes tiene una competencia aceptable para conversar en lenguas extranjeras, todavía hay un grupo significativo que necesita mejorar en esta área. La alta proporción de estudiantes en el nivel "Medio" muestra una base sólida, pero también indica la necesidad de iniciativas adicionales para elevar el nivel de competencia hacia los niveles "Bueno" y "Muy Bueno".

Tabla 5

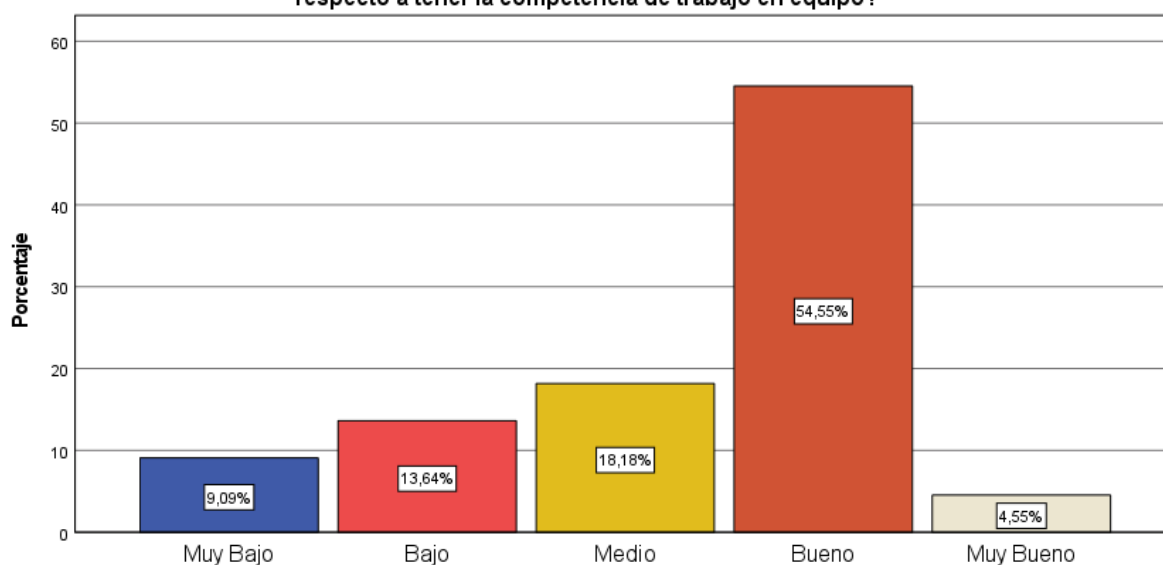
2) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	2	9,1	9,1	9,1
Bajo	3	13,6	13,6	22,7
Medio	4	18,2	18,2	40,9
Bueno	12	54,5	54,5	95,5
Muy Bueno	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 5

2) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?

2) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?



2) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?

La Tabla 5. La competencia de trabajo en equipo entre los estudiantes universitarios muestra que la mayoría, 12 (54.5%), considera su aprendizaje en este aspecto como "Bueno". Solo 1 estudiante (4.5%) lo califica como "Muy Bueno". Un 18.2% de los encuestados lo evaluó como "Medio", mientras que un 13.6% y un 9.1% lo calificaron como "Bajo" y "Muy Bajo", respectivamente. Estos resultados indican que más de la mitad de los estudiantes creen

que tienen una buena formación en trabajo en equipo, aunque hay una minoría significativa (22.7%) que siente que su formación en esta área es insuficiente. La alta proporción de evaluaciones positivas sugiere una base sólida en competencias de trabajo en equipo, aunque sería beneficioso implementar estrategias para ayudar a aquellos que se encuentran en los niveles más bajos a mejorar sus habilidades.

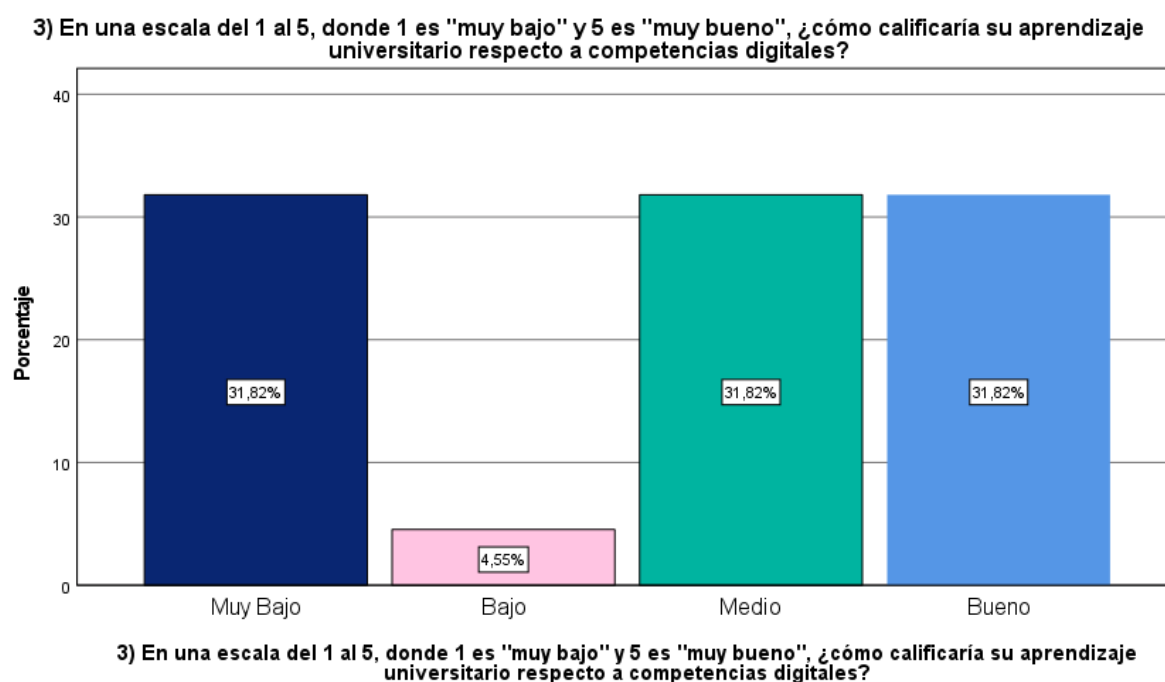
Tabla 6

3) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno", ¿cómo calificaría su aprendizaje universitario respecto a competencias digitales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	7	31,8	31,8	31,8
Bajo	1	4,5	4,5	36,4
Medio	7	31,8	31,8	68,2
Bueno	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 6

3) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno", ¿cómo calificaría su aprendizaje universitario respecto a competencias digitales?



La Tabla 6. En relación a las competencias digitales adquiridas durante la formación universitaria, los resultados muestran una distribución interesante entre los niveles de aprendizaje. Un 31.8% de los encuestados califican su aprendizaje como "Muy Bajo", lo que representa una porción significativa que siente que su formación en esta área es insuficiente. Otro 31.8% se ubica en el nivel "Medio" y un 31.8% adicional lo evalúa como "Bueno", lo que indica que aproximadamente dos tercios de los encuestados tienen una percepción de su competencia digital que varía de media a buena. Solo un 4.5% lo califica como "Bajo". Estos datos sugieren una polarización en las competencias digitales: mientras una parte importante de los estudiantes se siente suficientemente capacitada, otro grupo igualmente grande percibe una notable deficiencia. Esto destaca la necesidad de fortalecer la formación en competencias digitales, asegurando que todos los estudiantes alcancen al menos un nivel medio de competencia.

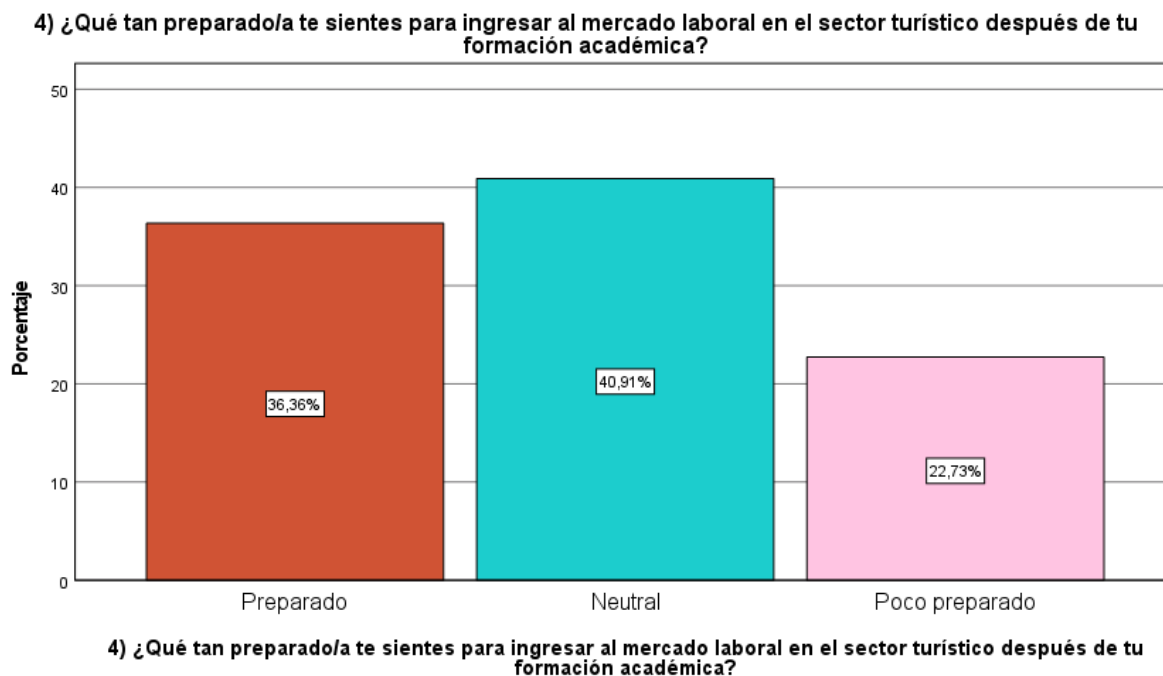
Tabla 7

4) ¿Qué tan preparado/a te sientes para ingresar al mercado laboral en el sector turístico después de tu formación académica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Preparado	8	36,4	36,4	36,4
Neutral	9	40,9	40,9	77,3
Poco preparado	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 7

4) ¿Qué tan preparado/a te sientes para ingresar al mercado laboral en el sector turístico después de tu formación académica?



La Tabla 7. Al evaluar la percepción de preparación de los estudiantes para ingresar al mercado laboral en el sector turístico tras su formación académica, se observa que un 36.4% de los encuestados se sienten preparados. La mayoría, sin embargo, se encuentran en una posición neutral, con un 40.9% que no se inclinan hacia sentirse preparados ni poco preparados. Un 22.7% de los encuestados se siente poco preparado para enfrentar el mercado laboral. Estos resultados indican que, aunque una parte considerable de los estudiantes se siente adecuadamente preparada, una mayoría significativa se encuentra insegura sobre su preparación, lo que puede reflejar lagunas en la formación académica o una falta de confianza en las habilidades adquiridas. Este análisis sugiere la necesidad de reforzar ciertos aspectos de la formación académica para aumentar la confianza y percepción de preparación entre los estudiantes, con el fin de asegurar una transición más fluida al mercado laboral.

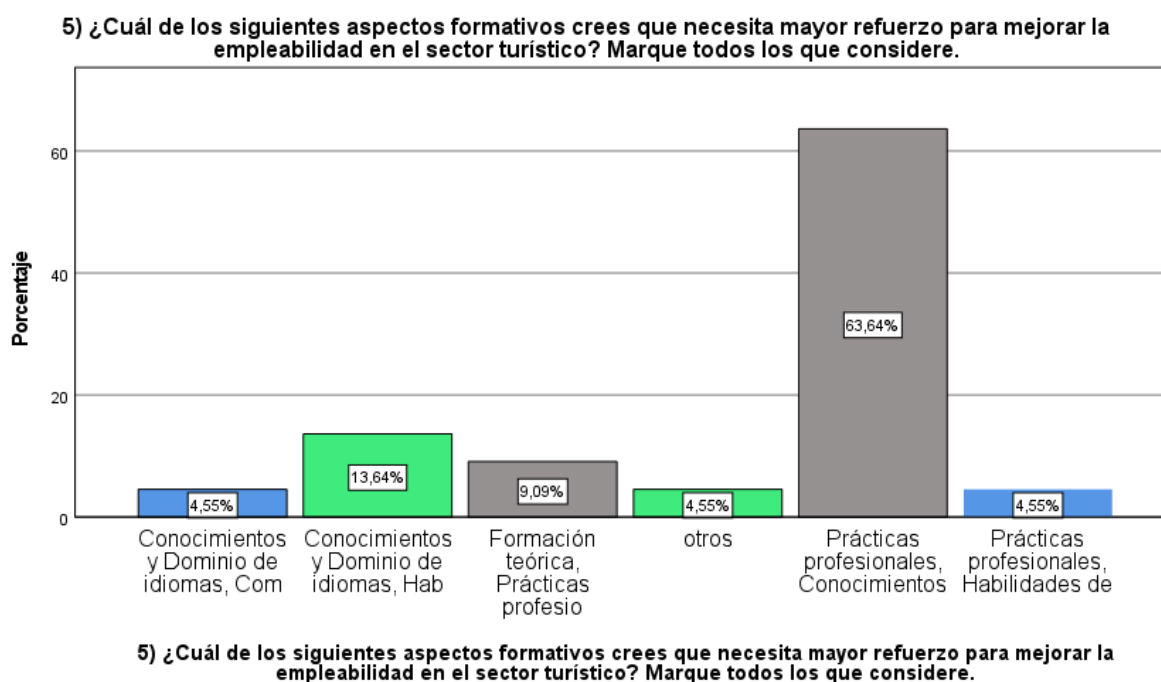
Tabla 8

5) ¿Cuál de los siguientes aspectos formativos crees que necesita mayor refuerzo para mejorar la empleabilidad en el sector turístico? Marque todos los que considere.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Conocimientos y Dominio 1 de idiomas, Competencias	1	4,5	4,5	4,5
Conocimientos y Dominio 3 de idiomas, Habilidades	13,6	13,6	13,6	18,2
Formación teórica, 2 Prácticas profesionales	9,1	9,1	9,1	27,3
otros 1	4,5	4,5	4,5	31,8
Prácticas profesionales, 14 Conocimientos	63,6	63,6	63,6	95,5
Prácticas profesionales, 1 Habilidades de	4,5	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 8

5) ¿Cuál de los siguientes aspectos formativos crees que necesita mayor refuerzo para mejorar la empleabilidad en el sector turístico? Marque todos los que considere.



La Tabla 8. En cuanto a los aspectos formativos que los estudiantes consideran que necesitan mayor refuerzo para mejorar su empleabilidad en el sector turístico, la mayoría significativa (63.6%) destaca la necesidad de fortalecer las prácticas profesionales y los conocimientos teóricos. Un 13.6% cree que es crucial mejorar el dominio de idiomas y habilidades, mientras que un 9.1% opina que se debe reforzar tanto la formación teórica como las prácticas profesionales. Otros aspectos como conocimientos y competencias en idiomas, y prácticas profesionales y habilidades, cada uno con un 4.5%, también fueron mencionados, pero con menos frecuencia. Esto indica que los estudiantes perciben una gran necesidad de aumentar la cantidad y calidad de las experiencias prácticas y el conocimiento teórico en su formación académica para mejorar su preparación para el mercado laboral. Los resultados sugieren un enfoque en proporcionar más oportunidades de prácticas profesionales y un fortalecimiento en la enseñanza de idiomas y habilidades, que son críticos para la empleabilidad en el sector turístico.

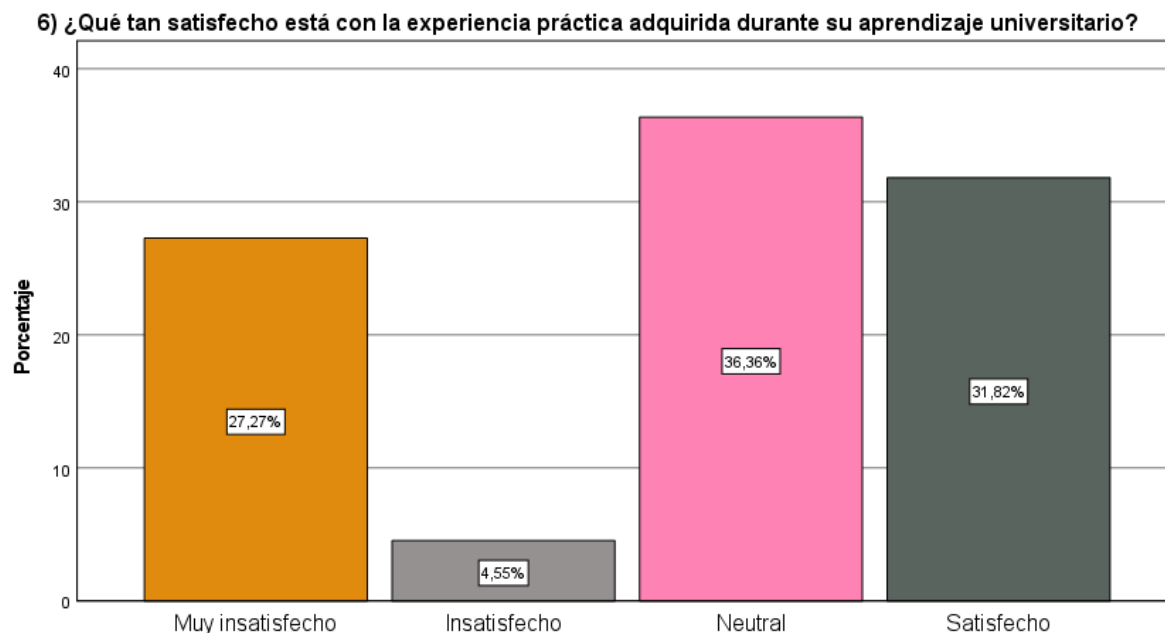
Tabla 9

6) *¿Qué tan satisfecho está con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario?*

				Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Muy insatisfecho	6	27,3	27,3	27,3
Insatisfecho	1	4,5	4,5	31,8
Neutral	8	36,4	36,4	68,2
Satisfecho	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 9

6) ¿Qué tan satisfecho está con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario?



6) ¿Qué tan satisfecho está con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario?

La Tabla 9. La satisfacción de los estudiantes con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario presenta una distribución variada. Un 36.4% de los encuestados se siente neutral respecto a su experiencia práctica, mientras que un 31.8% se declara satisfecho. Sin embargo, un 27.3% de los estudiantes está muy insatisfecho y un 4.5% insatisfecho con la experiencia práctica recibida. Estos resultados indican que aunque una parte significativa de los estudiantes está satisfecha con las prácticas recibidas, hay una cantidad considerable que no está satisfecha o se mantiene neutral respecto a su experiencia práctica. Esto resalta la necesidad de mejorar la calidad y relevancia de las oportunidades prácticas proporcionadas durante la formación académica para asegurar que más estudiantes se sientan adecuadamente preparados y satisfechos con su formación práctica.

Tabla 10

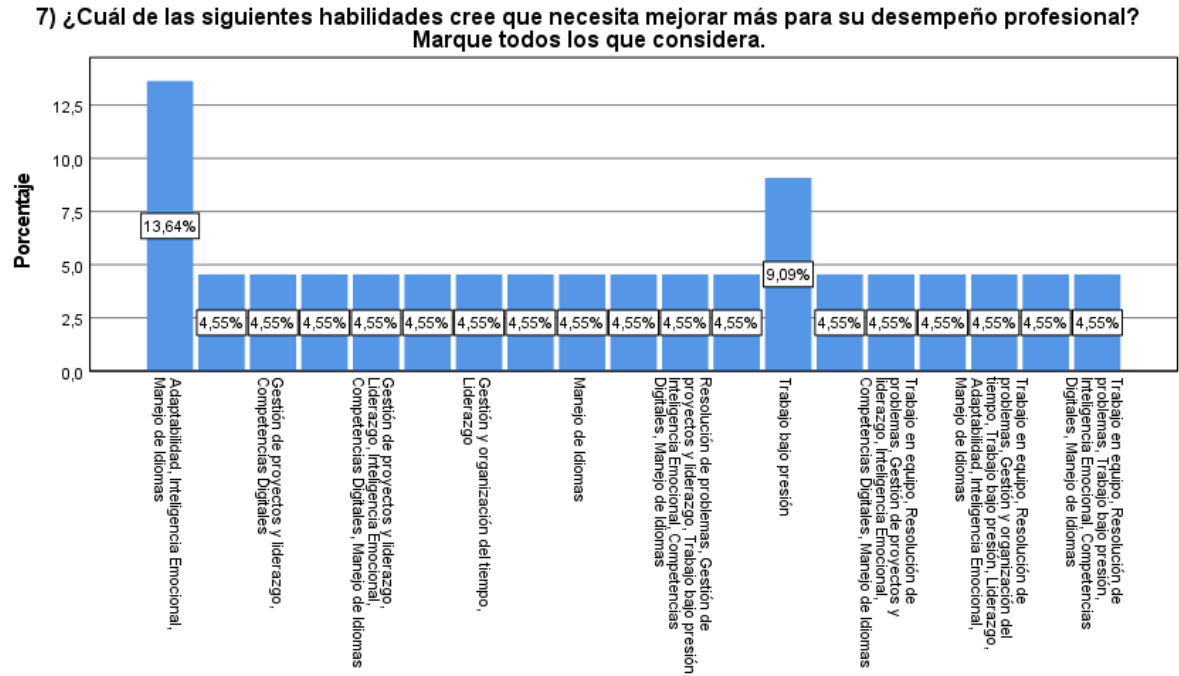
7) ¿Cuál de las siguientes habilidades cree que necesita mejorar más para su desempeño profesional? Marque todos los que considera.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adaptabilidad, Inteligencia Emocional, Manejo de Idiomas	3	13,6	13,6	13,6
Gestión de proyectos y liderazgo, Adaptabilidad, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	18,2
Gestión de proyectos y liderazgo, Competencias Digitales	1	4,5	4,5	22,7
Gestión de proyectos y liderazgo, Liderazgo, Adaptabilidad, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	27,3
Gestión de proyectos y liderazgo, Liderazgo, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	31,8
Gestión y organización del tiempo, Liderazgo	1	4,5	4,5	36,4
Gestión y organización del tiempo, Liderazgo, Adaptabilidad, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	40,9
Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	45,5
Resolución de problemas, Gestión de proyectos y liderazgo, Liderazgo, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	50,0
Resolución de problemas, Gestión de proyectos y liderazgo, Trabajo bajo presión, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	54,5
Resolución de problemas, Inteligencia Emocional, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	59,1
Trabajo bajo presión	2	9,1	9,1	72,7
Trabajo en equipo, Gestión de proyectos y liderazgo, Liderazgo, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	1	4,5	4,5	77,3

Trabajo en equipo, Resolución de 1 problemas, Gestión de proyectos y liderazgo, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	4,5	4,5	81,8
Trabajo en equipo, Resolución de 1 problemas, Gestión y organización del tiempo, Trabajo bajo presión, Adaptabilidad, Inteligencia Emocional, Manejo de Idiomas	4,5	4,5	86,4
Trabajo en equipo, Resolución de 1 problemas, Gestión y organización del tiempo, Trabajo bajo presión, Liderazgo, Adaptabilidad, Inteligencia Emocional, Manejo de Idiomas	4,5	4,5	90,9
Trabajo en equipo, Resolución de 1 problemas, Trabajo bajo presión, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	4,5	4,5	95,5
Trabajo en equipo, Resolución de 1 problemas, Trabajo bajo presión, Inteligencia Emocional, Competencias Digitales, Manejo de Idiomas	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0

Figura 10

7) ¿Cuál de las siguientes habilidades cree que necesita mejorar más para su desempeño profesional? Marque todos los que considera.



La Tabla 10. Los resultados muestran una amplia gama de habilidades que los estudiantes creen que necesitan mejorar para su desempeño profesional. La habilidad más comúnmente mencionada es la combinación de adaptabilidad, inteligencia emocional y manejo de idiomas, seleccionada por 3 encuestados (13,6%). El resto de las habilidades fueron seleccionadas por un número igual de encuestados (4,5% cada una), destacando la diversidad de necesidades de desarrollo entre los estudiantes. Estas habilidades incluyen desde competencias específicas como gestión de proyectos y liderazgo hasta habilidades generales como trabajo bajo presión y resolución de problemas. La diversidad en las respuestas sugiere que los programas de formación deben ser lo suficientemente flexibles y variados para abordar las diferentes áreas de mejora identificadas por los estudiantes. Este enfoque permitirá a los graduados estar mejor preparados para las exigencias del mercado laboral en el sector turístico, fortaleciendo tanto sus habilidades técnicas como sus competencias blandas.

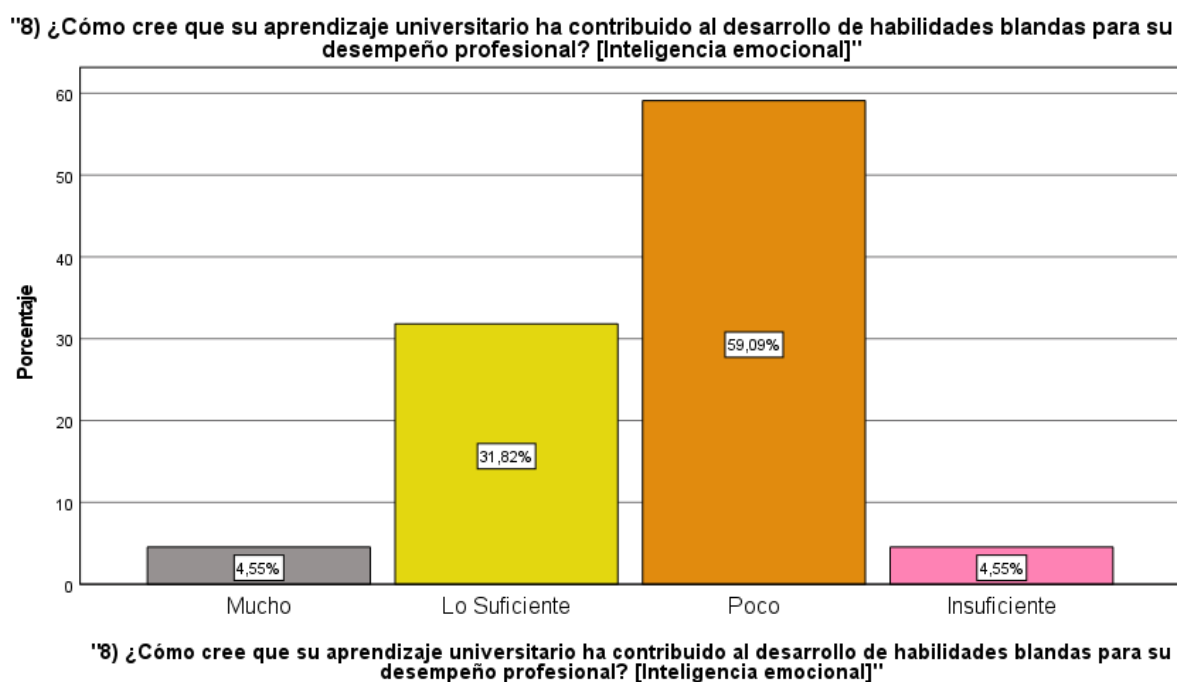
Tabla 11

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Inteligencia emocional]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	1	4,5	4,5	4,5
	Lo Suficiente	7	31,8	31,8	36,4
	Poco	13	59,1	59,1	95,5
	Insuficiente	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 11

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Inteligencia emocional]



La Tabla 11. En cuanto a la contribución del aprendizaje universitario al desarrollo de la inteligencia emocional, la mayoría de los encuestados (59,1%) considera que su formación ha contribuido "Poco" a esta habilidad. Un 31,8% de los estudiantes creen que su formación ha contribuido "Lo Suficiente", mientras que solo un 4,5% considera que su formación ha contribuido "Mucho". Un pequeño porcentaje (4,5%) considera la contribución como "Insuficiente". Estos resultados sugieren que la mayoría de los estudiantes sienten que la

universidad no ha aportado significativamente al desarrollo de su inteligencia emocional, lo cual es una habilidad crucial para el desempeño profesional. Esto indica una necesidad clara de integrar y enfatizar más el desarrollo de habilidades blandas, como la inteligencia emocional, dentro del currículo universitario, para preparar mejor a los estudiantes para los desafíos profesionales que enfrentarán.

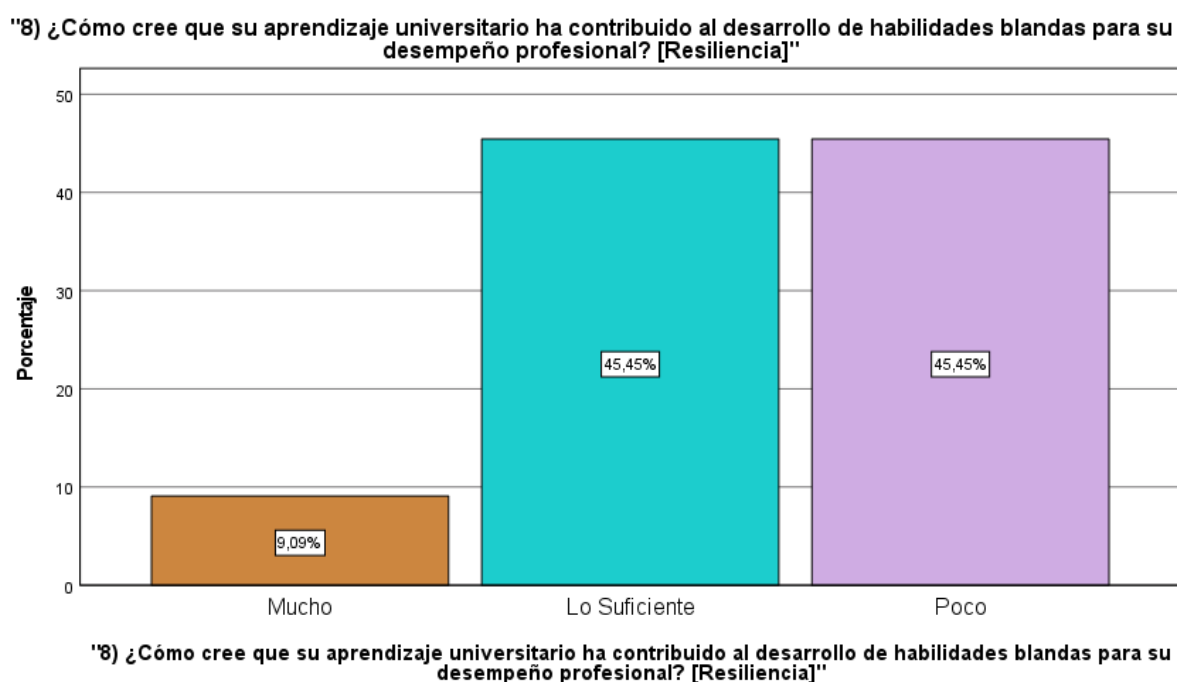
Tabla 12

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resiliencia]

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucho	2	9,1	9,1	9,1
Lo Suficiente	10	45,5	45,5	54,5
Poco	10	45,5	45,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 12

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resiliencia]



La Tabla 12. En relación a la contribución del aprendizaje universitario al desarrollo de la resiliencia, los resultados muestran que 10 encuestados (45,5%) consideran que su formación ha contribuido "Lo Suficiente" a esta habilidad, y un número igual de estudiantes (45,5%) cree que ha contribuido "Poco". Solo 2 estudiantes (9,1%) sienten que su formación ha contribuido "Mucho" al desarrollo de su resiliencia. Estos resultados indican una división equitativa entre quienes creen que su formación ha sido adecuada y quienes consideran que ha sido insuficiente en cuanto a la resiliencia. La presencia de una mayoría que se sitúa en un nivel intermedio sugiere que, aunque hay esfuerzos para desarrollar esta habilidad, aún hay espacio para mejorar. Fortalecer los programas y actividades que promuevan la resiliencia puede ser crucial para preparar a los estudiantes para enfrentar los retos y adversidades en sus futuras carreras profesionales.

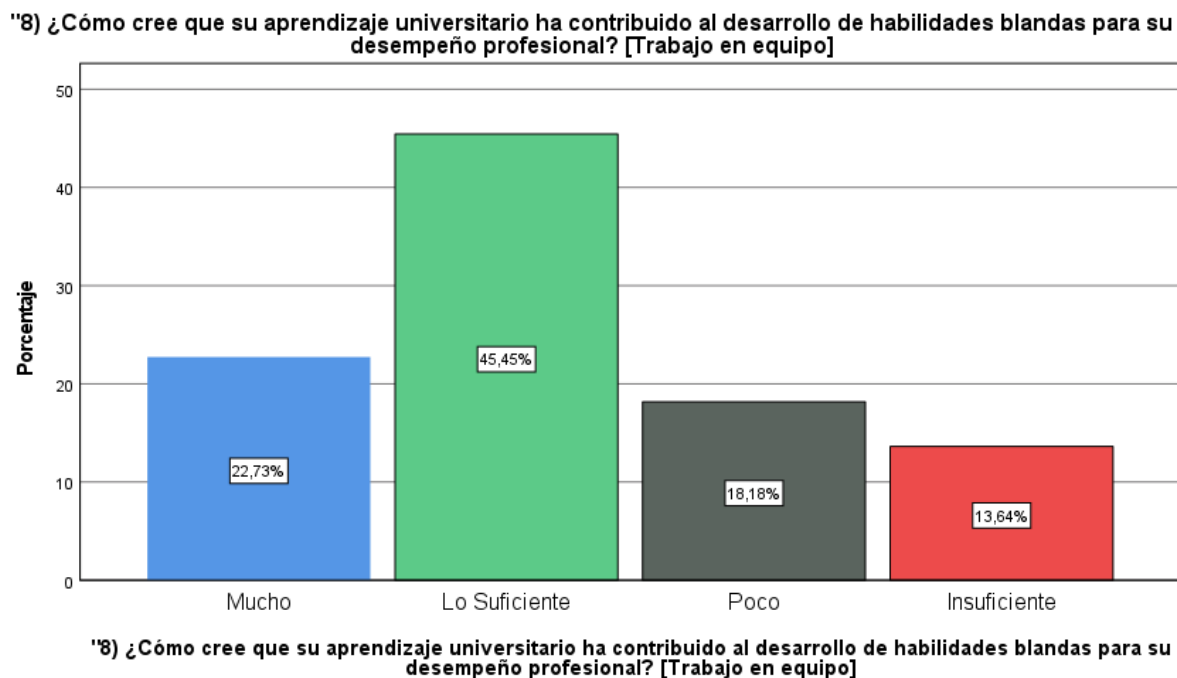
Tabla 13

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo en equipo]

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucho	1	4,5	4,5	4,5
Lo Suficiente	5	22,7	22,7	27,3
Poco	10	45,5	45,5	72,7
Insuficiente	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 13

8) *¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo en equipo]*



La Tabla 13. Al evaluar la contribución del aprendizaje universitario al desarrollo de la habilidad de trabajo en equipo, se observa que la mayoría de los encuestados (45,5%) considera que su formación ha contribuido "Poco" en esta área. Un 22,7% cree que su formación ha sido "Lo Suficiente", mientras que un 27,3% la califica como "Insuficiente". Solo un 4,5% de los estudiantes siente que su formación ha contribuido "Mucho" al desarrollo de esta habilidad. Estos resultados sugieren que hay una percepción generalizada de insuficiencia en la preparación para el trabajo en equipo, una habilidad esencial en el ámbito profesional. La alta proporción de respuestas que indican "Poco" y "Insuficiente" destaca la necesidad de mejorar las estrategias educativas y formativas para asegurar que los estudiantes adquieran competencias efectivas de trabajo en equipo, preparando así mejor a los graduados para el entorno laboral colaborativo que encontrarán.

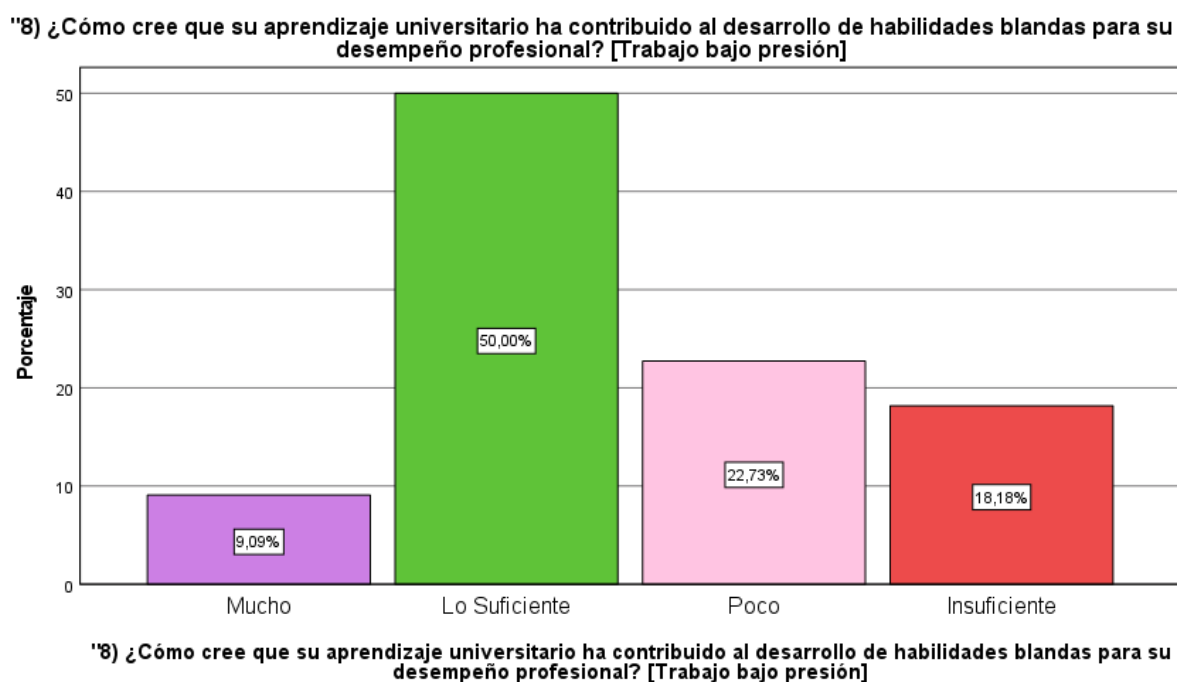
Tabla 14

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo bajo presión]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	2	9,1	9,1	9,1
	Lo Suficiente	11	50,0	50,0	59,1
	Poco	5	22,7	22,7	81,8
	Insuficiente	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 14

8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Trabajo bajo presión]



La Tabla 14. En cuanto a la contribución del aprendizaje universitario al desarrollo de la habilidad de trabajo bajo presión, los resultados muestran que la mitad de los encuestados (50,0%) consideran que su formación ha sido "Lo Suficiente". Un 22,7% de los estudiantes cree que su formación ha contribuido "Poco" y un 18,2% considera que ha sido "Insuficiente". Solo un 9,1% siente que su formación ha contribuido "Mucho" a desarrollar esta habilidad. Estos datos indican que, aunque una buena parte de los estudiantes se siente adecuadamente

preparada para trabajar bajo presión, existe una proporción considerable que percibe deficiencias en esta área. La combinación de respuestas que indican "Poco" e "Insuficiente" (40,9%) sugiere que aún hay margen para mejorar las experiencias y entrenamientos que los estudiantes reciben en situaciones de alta presión. Es crucial integrar más oportunidades prácticas que simulen condiciones de presión real para fortalecer esta competencia esencial en el entorno laboral.

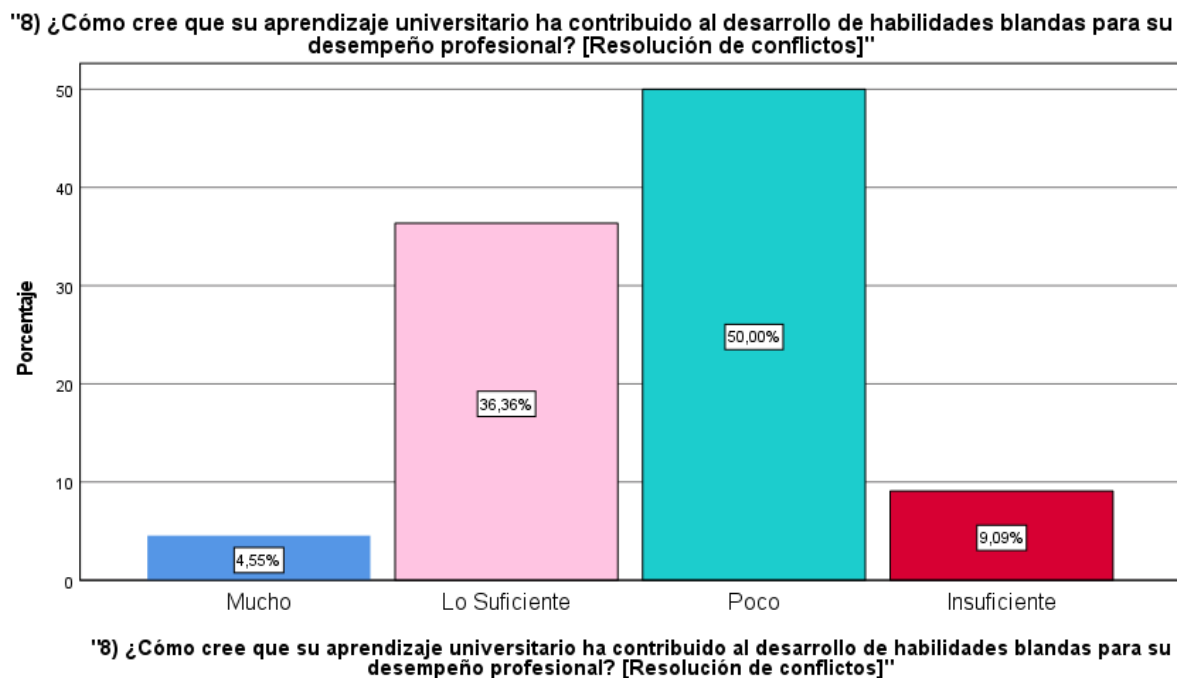
Tabla 15

8) *¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resolución de conflictos]*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucho	1	4,5	4,5	4,5
Lo Suficiente	8	36,4	36,4	40,9
Poco	11	50,0	50,0	90,9
Insuficiente	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 15

8) *¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional? [Resolución de conflictos]*



La Tabla 15. En cuanto a la contribución del aprendizaje universitario al desarrollo de la habilidad de resolución de conflictos, la mayoría de los encuestados (50,0%) considera que su formación ha contribuido "Poco" en esta área. Un 36,4% cree que su formación ha sido "Lo Suficiente", mientras que solo un 4,5% siente que ha contribuido "Mucho". Un 9,1% de los estudiantes considera la contribución como "Insuficiente". Estos resultados indican que, aunque un grupo significativo de estudiantes se siente adecuadamente preparado en resolución de conflictos, la mayoría percibe que su formación en esta habilidad es insuficiente. La alta proporción de respuestas que indican "Poco" y "Insuficiente" (59,1%) sugiere una necesidad clara de mejorar los programas de formación en esta área. Integrar más oportunidades para desarrollar y practicar la resolución de conflictos podría ayudar a preparar mejor a los estudiantes para enfrentar desafíos profesionales y mejorar su desempeño en el entorno laboral.

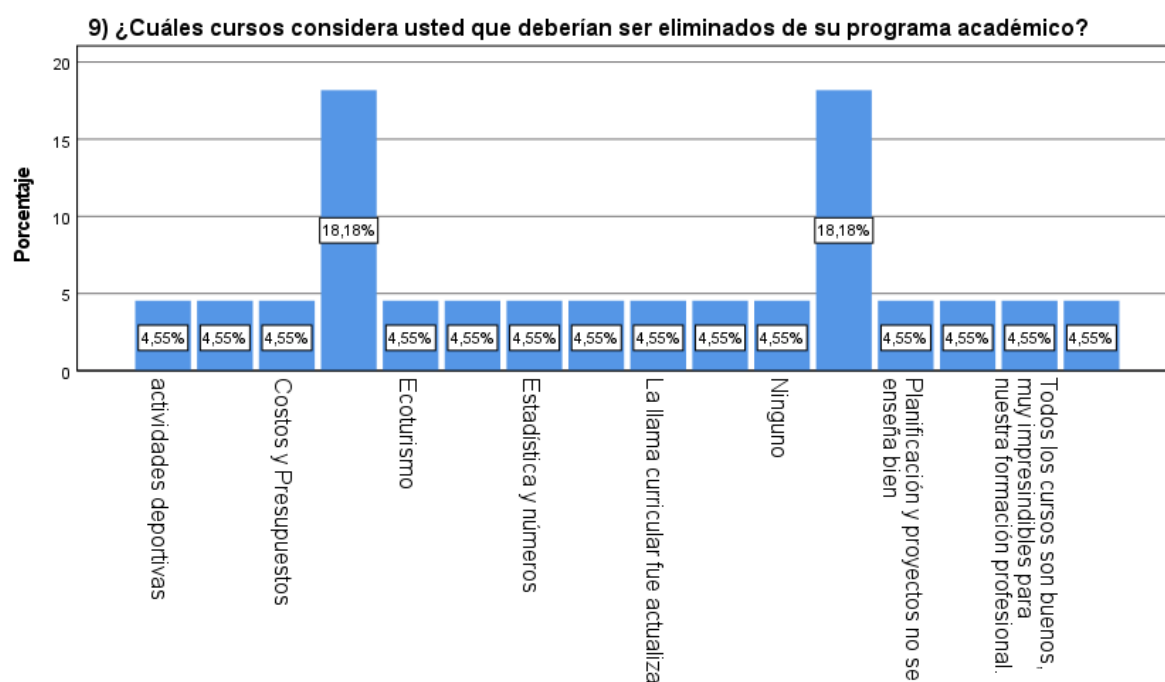
Tabla 16

9) *¿Cuáles cursos considera usted que deberían ser eliminados de su programa académico?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
actividades deportivas	1	4,5	4,5	4,5
Calidad de servicios turísticos, organización hotelera, aviación comercial	1	4,5	4,5	9,1
Costos y Presupuestos	1	4,5	4,5	13,6
Deportes	4	18,2	18,2	31,8
Ecoturismo	1	4,5	4,5	36,4
Estadística	1	4,5	4,5	40,9
Estadística y números	1	4,5	4,5	45,5
etica, algunos que se repiten de atractivos	1	4,5	4,5	50,0
La llama curricular fue actualiza.	1	4,5	4,5	54,5
Marketing	1	4,5	4,5	59,1
Ninguno	1	4,5	4,5	63,6
No recuerdo los cursos	4	18,2	18,2	81,8
Planificación y proyectos no se enseña bien	1	4,5	4,5	86,4
Técnicas de aprendizaje universitario.	1	4,5	4,5	90,9
Todos los cursos son buenos, muy impresindibles para nuestra formación profesional.	1	4,5	4,5	95,5
Usar medios más actuales y tecnológicos para ser más competitivos en el mercado actual."	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 16

9) ¿Cuáles cursos considera usted que deberían ser eliminados de su programa académico?



La Tabla 16. En cuanto a los cursos que los estudiantes consideran que deberían ser eliminados de su programa académico, los resultados muestran una variedad de opiniones. La respuesta más común, mencionada por 18,2% de los encuestados, es "Deportes" y "No recuerdo los cursos". Otros cursos mencionados por un 4,5% cada uno incluyen "Actividades deportivas", "Calidad de servicios turísticos, organización hotelera, aviación comercial", "Costos y Presupuestos", "Ecoturismo", "Estadística", "Estadística y números", "Ética", "Marketing", "Planificación y proyectos no se enseña bien", "Técnicas de aprendizaje universitario", y "Usar medios más actuales y tecnológicos para ser más competitivos en el mercado actual". Además, un 4,5% de los encuestados considera que "Ninguno" de los cursos debería ser eliminado, mientras que otro 4,5% afirma que "Todos los cursos son buenos, muy imprescindibles para nuestra formación profesional". Estos resultados reflejan una diversidad de opiniones y destacan la necesidad de una evaluación continua y un posible ajuste del currículo académico para satisfacer mejor las necesidades y expectativas de los estudiantes. Es importante considerar tanto las críticas como los elogios de los cursos actuales para desarrollar

un programa académico que maximice la preparación y satisfacción de los estudiantes.

Tabla 17

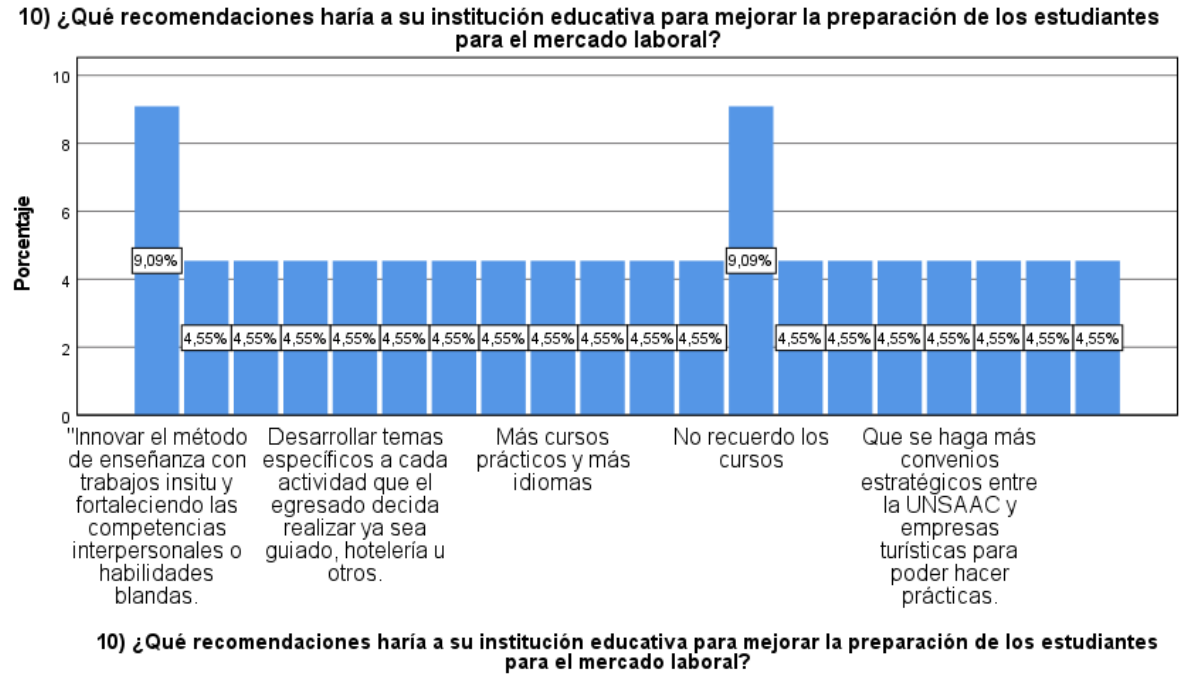
10) ¿Qué recomendaciones haría a su institución educativa para mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
"Innovar el método de enseñanza con trabajos insitu y fortaleciendo las competencias interpersonales o habilidades blandas.	2	9,1	9,1	9,1
Agregar otros idiomas extranjeras y no solo el inglés.	1	4,5	4,5	13,6
Capacitación constantes	1	4,5	4,5	18,2
Deportes	1	4,5	4,5	22,7
Desarrollar temas específicos a cada actividad que el egresado decida realizar ya sea guiado, hotelería u otros.	1	4,5	4,5	27,3
Desarrollo de.habilidades interpersonales	1	4,5	4,5	31,8
Enseñar herramientas digitales útiles en el campo laboral. Así como el manejo de TIC's.	1	4,5	4,5	36,4
Enseñar las materias en inglés	1	4,5	4,5	40,9
Más cursos prácticos y más idiomas	1	4,5	4,5	45,5
Más tiempo de practicas pre profesionales	1	4,5	4,5	50,0
Mayor exigencia en cuanto al idioma inglés u otros, más horas prácticas que teóricas, cursos para management.	1	4,5	4,5	54,5
Mejorar los idiomas, que nos enseñen sistemas que manejan los hoteles	1	4,5	4,5	59,1
No recuerdo los cursos	2	9,1	9,1	68,2

Poner mas enfasis a las practicas que a lo teorico	1	4,5	4,5	72,7
Que los cursos se dicten en ingles	1	4,5	4,5	77,3
Que los lleven a los estudiantes al campo laboral, que tengan más prácticas en hoteles, agencias y en el aeropuerto.	1	4,5	4,5	81,8
Que se haga más convenios estratégicos entre la UNSAAC y empresas turísticas para poder hacer prácticas.	1	4,5	4,5	86,4
Realizar más prácticas en campo que la teoría	1	4,5	4,5	90,9
Recomendaría que la enseñanza tenga más base la práctica que la teoría. También que se tomen en cuenta las nuevas actualizaciones relacionadas al turismo y tecnología, además de mejorar o implementar nuevas tecnologías como sistemas de reservas.	1	4,5	4,5	95,5
Seguimiento a los docentes que son nombrados y evaluar el tipo de conocimiento que ellos imparten.	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 17

10) ¿Qué recomendaciones haría a su institución educativa para mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral?



La Tabla 17. Las recomendaciones de los estudiantes para mejorar la preparación para el mercado laboral abarcan una variedad de áreas. La recomendación más común, mencionada por un 9,1% de los encuestados, es innovar el método de enseñanza con trabajos in situ y fortalecer las competencias interpersonales o habilidades blandas. Además, un 9,1% sugiere que no recuerda los cursos que podrían ser mejorados o eliminados. Otras recomendaciones mencionadas por un 4,5% de los encuestados incluyen la necesidad de agregar otros idiomas extranjeros, realizar capacitación constante, desarrollar temas específicos para cada actividad profesional, mejorar el desarrollo de habilidades interpersonales, enseñar herramientas digitales y TIC's, impartir materias en inglés, y dedicar más tiempo a las prácticas pre profesionales.

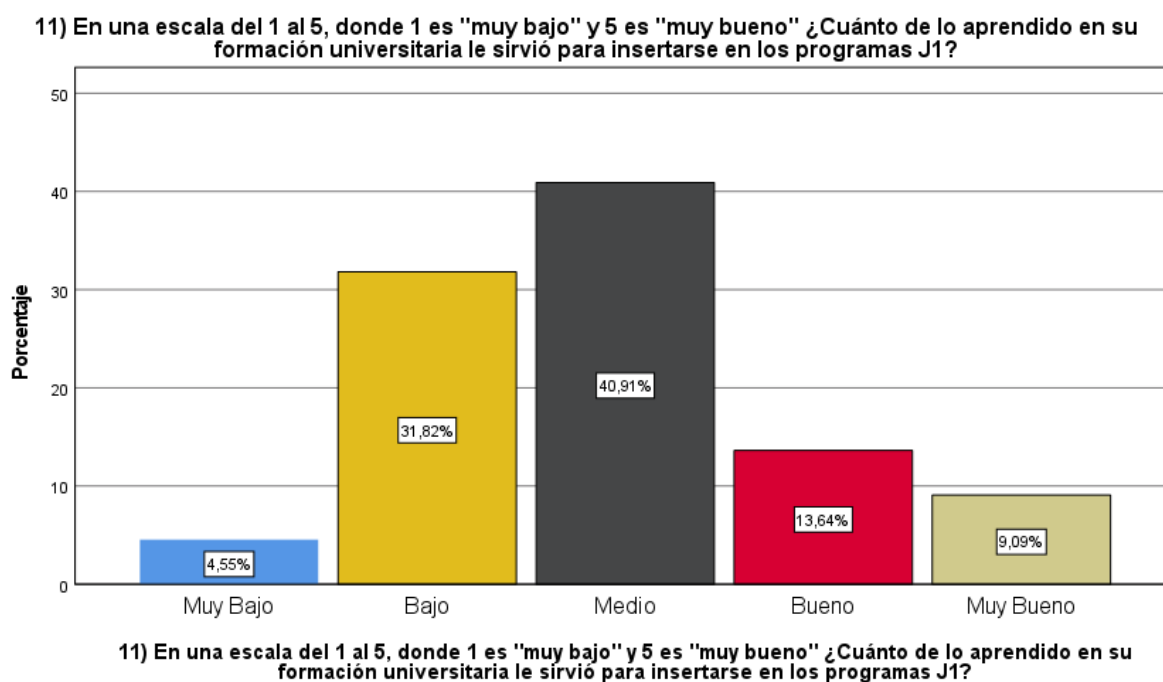
Tabla 18

11) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cuánto de lo aprendido en su formación universitaria le sirvió para insertarse en los programas J1?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	1	4,5	4,5	4,5
Bajo	7	31,8	31,8	36,4
Medio	9	40,9	40,9	77,3
Bueno	3	13,6	13,6	90,9
Muy Bueno	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 18

11) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cuánto de lo aprendido en su formación universitaria le sirvió para insertarse en los programas J1?



La Tabla 18. En relación a cuánto de lo aprendido en su formación universitaria les sirvió a los encuestados para insertarse en los programas J1, la mayoría (40,9%) evaluó su utilidad en un nivel "Medio". Un 31,8% de los encuestados calificó la utilidad como "Bajo" y un 4,5% como "Muy Bajo", lo que sugiere que una parte significativa de los estudiantes no encontró su formación universitaria completamente adecuada para los programas J1. Un 13,6%

de los encuestados consideró la formación "Buena" y un 9,1% la calificó como "Muy Buena". Estos resultados indican que aunque una buena parte de los estudiantes encuentra que su formación universitaria fue de utilidad media para los programas J1, hay una proporción considerable que percibe una falta de preparación adecuada. Para mejorar la percepción y la efectividad de la formación, sería beneficioso fortalecer áreas clave que son relevantes para los programas J1, como habilidades prácticas, competencias en idiomas extranjeros y experiencias laborales internacionales, asegurando que los estudiantes se sientan mejor preparados para aprovechar estas oportunidades.

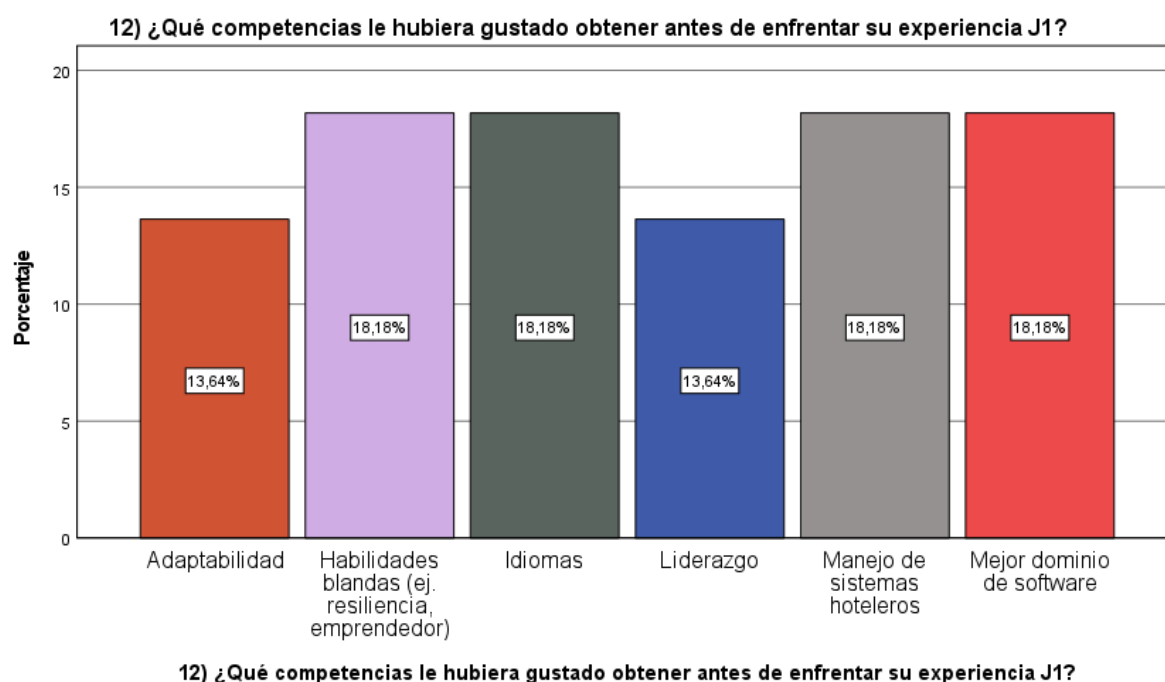
Tabla 19

12) ¿Qué competencias le hubiera gustado obtener antes de enfrentar su experiencia J1?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adaptabilidad	3	13,6	13,6	13,6
	Habilidades blandas (ej. resiliencia, emprendedor)	4	18,2	18,2	31,8
	Idiomas	4	18,2	18,2	50,0
	Liderazgo	3	13,6	13,6	63,6
	Manejo de sistemas hoteleros	4	18,2	18,2	81,8
	Mejor dominio de software	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 19

12) ¿Qué competencias le hubiera gustado obtener antes de enfrentar su experiencia J1?



La Tabla 19. En cuanto a las competencias que los estudiantes hubieran deseado obtener antes de su experiencia en los programas J1, las respuestas están distribuidas entre varias áreas clave. Un 18,2% de los encuestados mencionó habilidades blandas (como resiliencia y espíritu emprendedor), idiomas, manejo de sistemas hoteleros y mejor dominio de software como las competencias deseadas. Un 13,6% de los estudiantes expresó que les hubiera gustado mejorar su adaptabilidad y liderazgo antes de participar en el programa J1. Estos resultados reflejan una necesidad generalizada de competencias prácticas y habilidades blandas que pueden mejorar la preparación de los estudiantes para experiencias internacionales como los programas J1. Es evidente que los estudiantes valoran tanto las habilidades técnicas como las competencias interpersonales y de adaptación, lo cual sugiere que los programas universitarios deben enfocarse en ofrecer una formación más integral que incluya estos aspectos para preparar mejor a los estudiantes para desafíos internacionales y laborales.

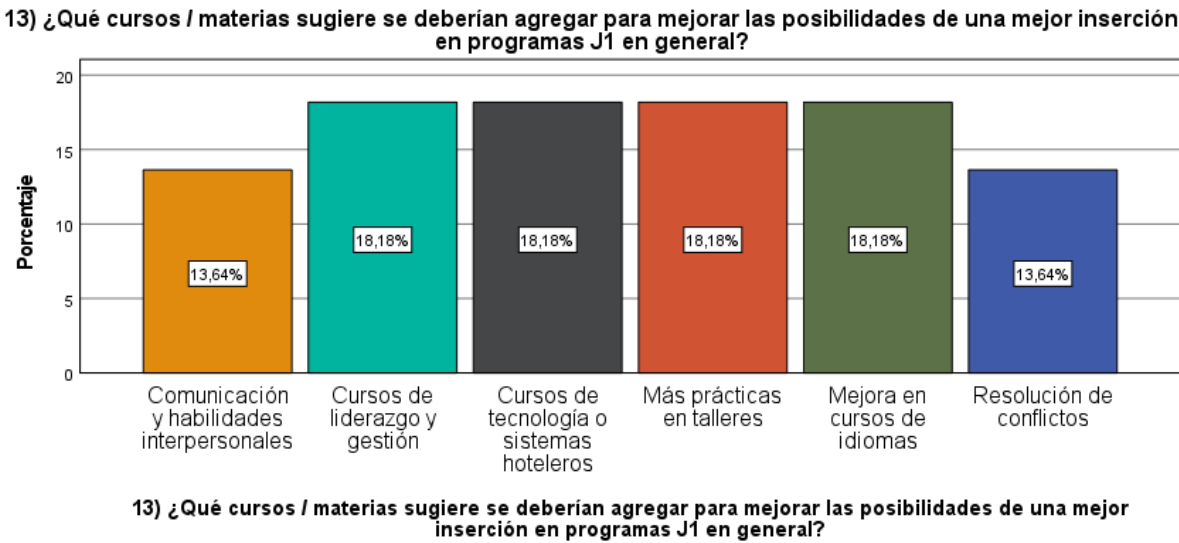
Tabla 20

13) ¿Qué cursos / materias sugiere se deberían agregar para mejorar las posibilidades de una mejor inserción en programas J1 en general?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación y habilidades interpersonales	3	13,6	13,6	13,6
	Cursos de liderazgo y gestión	4	18,2	18,2	31,8
	Cursos de tecnología o sistemas hoteleros	4	18,2	18,2	50,0
	Más prácticas en talleres	4	18,2	18,2	68,2
	Mejora en cursos de idiomas	4	18,2	18,2	86,4
	Resolución de conflictos	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 20

13) ¿Qué cursos / materias sugiere se deberían agregar para mejorar las posibilidades de una mejor inserción en programas J1 en general?



La Tabla 20 Para mejorar las posibilidades de inserción en los programas J1, los estudiantes sugieren agregar una variedad de cursos y materias a su programa académico. Un 18,2% de los encuestados recomiendan la inclusión de cursos de liderazgo y gestión, cursos de tecnología o sistemas hoteleros, más prácticas en talleres y mejoras en los cursos de idiomas.

Además, un 13,6% de los estudiantes sugiere incorporar cursos de comunicación y habilidades interpersonales y resolución de conflictos. Estos resultados reflejan la importancia de una formación integral que incluya tanto habilidades técnicas como competencias blandas. La fuerte demanda de cursos prácticos y orientados a habilidades interpersonales y de gestión subraya la necesidad de preparar a los estudiantes de manera más completa para los desafíos que enfrentarán en el mercado laboral internacional. Implementar estas sugerencias podría mejorar significativamente la preparación de los estudiantes y su capacidad para tener éxito en los programas J1 y en sus futuras carreras profesionales.

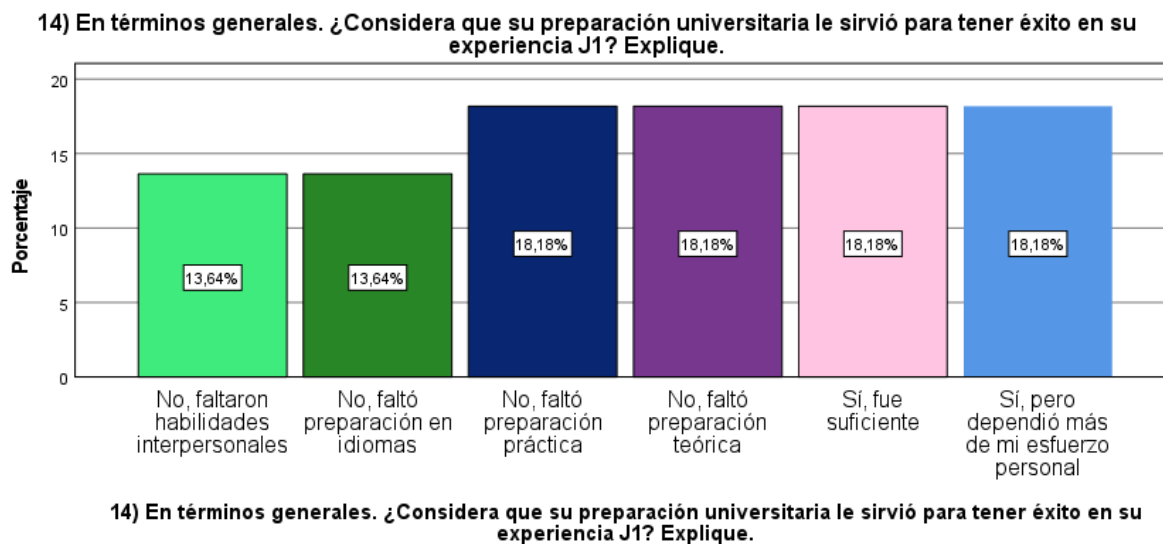
Tabla 21

14) En términos generales. ¿Considera que su preparación universitaria le sirvió para tener éxito en su experiencia J1? Explique.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, faltaron habilidades interpersonales	3	13,6	13,6	13,6
	No, faltó preparación en idiomas	3	13,6	13,6	27,3
	No, faltó preparación práctica	4	18,2	18,2	45,5
	No, faltó preparación teórica	4	18,2	18,2	63,6
	Sí, fue suficiente	4	18,2	18,2	81,8
	Sí, pero dependió más de mi esfuerzo personal	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 21

14) En términos generales. ¿Considera que su preparación universitaria le sirvió para tener éxito en su experiencia J1? Explique.



La Tabla 21. En términos generales, la opinión de los encuestados sobre la preparación universitaria para tener éxito en su experiencia J1 está dividida. Un 18,2% de los encuestados considera que su preparación fue suficiente, mientras que otro 18,2% indica que, aunque fue útil, su éxito dependió más de su esfuerzo personal. En contraste, un 18,2% de los estudiantes cree que faltó preparación práctica y un 18,2% señala la falta de preparación teórica. Además, un 13,6% menciona la falta de habilidades interpersonales y otro 13,6% la falta de preparación en idiomas. Estos resultados sugieren que, aunque una parte de los estudiantes se siente adecuadamente preparada por su formación universitaria, una proporción significativa encuentra deficiencias en varias áreas clave. La preparación práctica y teórica, junto con las habilidades interpersonales y el dominio de idiomas, son áreas críticas que deben ser mejoradas para asegurar que los estudiantes estén completamente preparados para tener éxito en los programas J1 y en sus futuras carreras profesionales.

Tabla 22

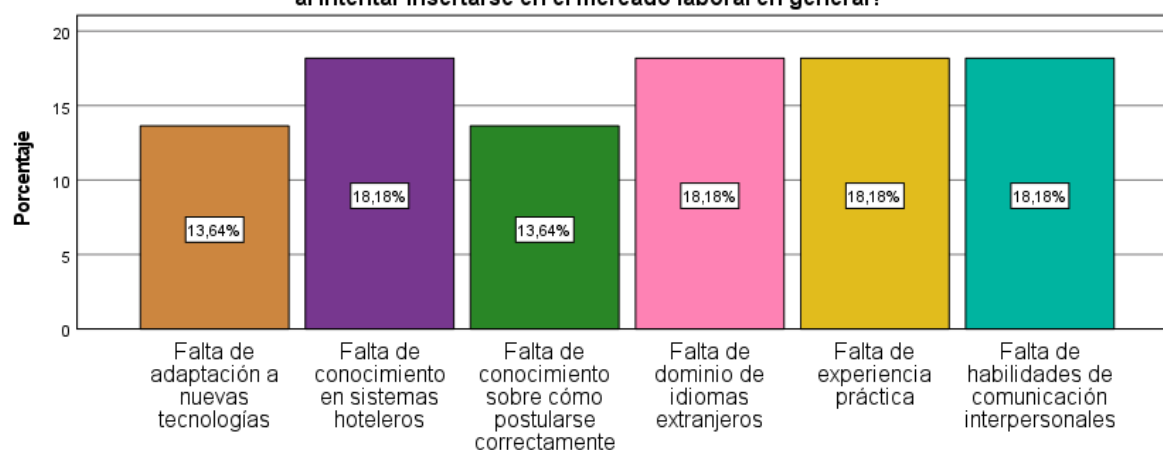
15) Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de adaptación a nuevas tecnologías	3	13,6	13,6	13,6
	Falta de conocimiento en sistemas hoteleros	4	18,2	18,2	31,8
	Falta de conocimiento sobre cómo postularse correctamente	3	13,6	13,6	45,5
	Falta de dominio de idiomas extranjeros	4	18,2	18,2	63,6
	Falta de experiencia práctica	4	18,2	18,2	81,8
	Falta de habilidades de comunicación interpersonales	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Figura 22

15) Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?

15) Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?



15) Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?

La Tabla 22. Desde la perspectiva de los encuestados, los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral incluyen varios aspectos críticos. Cada uno de los desafíos identificados tiene una frecuencia significativa. La falta de conocimiento en sistemas hoteleros, dominio de idiomas extranjeros, experiencia práctica y habilidades de comunicación interpersonales fueron mencionados por un 18,2% de los encuestados cada uno. La falta de adaptación a nuevas tecnologías y el desconocimiento sobre cómo postularse correctamente fueron mencionados por un 13,6% cada uno. Estos resultados destacan las áreas clave que deben ser abordadas para mejorar la inserción laboral de los recién graduados. La formación universitaria debe enfocarse en mejorar la competencia en sistemas hoteleros, idiomas extranjeros, y proporcionar más oportunidades de experiencia práctica y desarrollo de habilidades de comunicación interpersonales. Además, es esencial preparar a los estudiantes para adaptarse a nuevas tecnologías y enseñarles cómo postularse de manera efectiva para empleos. Abordar estos desafíos ayudará a asegurar que los graduados estén mejor preparados para enfrentar el mercado laboral y tener éxito en sus carreras profesionales.

Prueba de hipótesis general

Tabla 23

Pruebas de chi-cuadrado relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,613 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	14,808	8	,000
N de casos válidos	22		

La Tabla 23 presenta los resultados de las pruebas de chi-cuadrado para examinar la relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en los J-1 Hospitality Training Programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I. Tanto el chi-cuadrado de Pearson como la razón de verosimilitud muestran valores significativos ($p < 0.001$) con 8 grados de libertad, indicando que existe una asociación estadísticamente significativa entre las competencias académicas y las oportunidades de inserción laboral en estos programas. Este resultado refuerza la importancia de las competencias adquiridas durante la formación universitaria y su impacto directo en la capacidad de los egresados para integrarse exitosamente en mercados laborales internacionales.

Análisis Cualitativo de las Respuestas de los Managers de la Cadena Marriott

Se realizaron entrevista a managers de diversas áreas, quienes compartieron sus experiencias trabajando con estudiantes del programa J-1 de diferentes partes del mundo, incluyendo algunos de Perú. Cada entrevista tuvo una duración de 20 a 30 minutos.

Carlos Martinez, manager corporativo de la cadena Marriot en Estados Unidos, participó en una de estas entrevistas, Martinez se enfoca principalmente en el área de Front Office y ha trabajado con varios hoteles de la cadena Marriott. A continuación, se detallan las respuestas proporcionadas:

Primera pregunta: ¿Qué tipos de experiencias prácticas o programas de capacitación ofrece su hotel para desarrollar las habilidades de los empleados?

Carlos nos respondió: En nuestro hotel, ofrecemos una variedad de programas de capacitación diseñados para desarrollar las habilidades de nuestros empleados. Estos incluyen entrenamiento en sistemas hoteleros, gestión de servicio al cliente, formación en liderazgo, gestión en equipos y programas específicos para el desarrollo de habilidades lingüísticas, especialmente en el inglés. De igual manera, implementamos rotaciones en diferentes departamentos para proporcionar una experiencia integral y permitir a los J-1 adquirir un

amplio conocimiento de todas las áreas del hotel.

Segunda Pregunta: ¿Cuál es su experiencia con estudiantes de Perú?

Carlos aprecia la experiencia con estudiantes de Perú, particularmente de la Unsaac, nos comenta que su experiencia ha sido muy positiva. Los estudiantes son generalmente muy dedicados, con una fuerte ética de trabajo y una disposición para aprender y adaptarse a nuevos entornos. Sin embargo, sería mucho mejor que tengan un mejor dominio de idiomas y de algunos sistemas de hoteles, como Opera, Light Speed, Marsha, etc., ellos se podrían beneficiar de un mayor dominio de inglés y una formación más sólida en sistemas hoteleros, lo cual es crucial para el funcionamiento diario en un hotel internacional.

Tercera pregunta: ¿Que competencias buscan como perfil a los prospectos para los programas J1?

La respuesta de Carlos fue que buscan candidatos que muestren una fuerte capacidad para el trabajo en equipo y resolución de problemas. Además, el dominio sobre todo del idioma inglés, es esencial para comunicarse eficazmente con nuestros huéspedes. Contar con inteligencia emocional también es una competencia muy valorada, debido a las quejas que puedes recibir por parte de los huéspedes.

Cuarta pregunta: ¿Cuál de las siguientes habilidades blandas considera más importante para el personal que trabaja en su hotel? ¿Y por qué?

Considero que la empatía y el servicio al cliente son las habilidades más importantes, estas habilidades impactan directamente en la satisfacción del huésped y la reputación del hotel. Sin embargo, la adaptabilidad a nuevos entornos también es crucial, especialmente para los participantes del programa J-1, que deben ajustarse a vivir y trabajar en un nuevo país.

Quinta pregunta: ¿Consideraron/ tomaron/ contrataron a estudiantes de la UNSAAC dentro de sus programas J1?

Sí, hemos considerado y contratado a estudiantes de la Unsaac en nuestros programas

J-1. Hemos tenido experiencias positivas como ya lo mencioné, demostraron ser trabajadores, responsables y muy dedicados, mejorando sus habilidades en los idiomas y competencias digitales, los alumnos de la Unsaac serán fuertes candidatos a trabajar en cualquier parte del mundo.

Para finalizar la entrevista preguntamos si tendría alguna sugerencia y el Manager Carlos Martinez nos recomendó programas de capacitación que incluyan un fuerte enfoque en el aprendizaje de sistemas hoteleros y en el dominio del inglés, los estudiantes deberían participar en rotaciones departamentales para obtener una mejor visión del funcionamiento del hotel. Finalmente es importante que desarrollen habilidades blandas para mejorar la transición a un nuevo entorno y proporcionar un excelente servicio a los huéspedes.

La segunda entrevista se realizó a Kinson lee, manager en el departamento de Ambassadors en el W hotel, South beach, Miami, quien tiene una basta experiencia trabajando con estudiantes J-1 de todos los continentes, incluyendo a peruanos. A continuación, se detallan las respuestas proporcionadas:

Primera pregunta: ¿Qué tipos de experiencias prácticas o programas de capacitación ofrece su hotel para desarrollar las habilidades de los empleados?

Kinson nos comentó que en el W hotel, siempre están a la espera de nuevos J-1, porque son unos guerreros, muy trabajadores y que dentro del hotel ofrecen prácticas en todas las áreas, front office, conserjería, house keeping, bar, restaurante, etc., donde los estudiantes que vengan enriquecerán sus conocimientos y habilidades para que trabajen en cualquier lugar. Kinson nos comentó que se enorgullece de sus practicantes J-1 porque cuando se van, el siente que desarrollaron muchas competencias que les servirá toda su vida.

Segunda Pregunta: ¿Cuál es su experiencia con estudiantes de Perú?

La respuesta de Kinson fue muy alentadora, porque menciona que los estudiantes de Perú

tienen muchas habilidades blandas y son muy resilientes, se adaptan rápido a los cambios, sin embargo dificultan un poco con el idioma inglés, sobre todo al mandar correos formales, Kinson contó su experiencia con un estudiante peruano a quien él enseñó a mandar correos formales y se dio cuenta que ese era una debilidad de muchos estudiantes latinos.

Tercera pregunta: ¿Que competencias buscan como perfil a los prospectos para los programas J1?

Kinson señaló, que buscan perfiles que se adapten al trabajo en equipo y trabajo bajo presión, porque dentro de un hotel todo se mide por un trabajo en conjunto, y el estudiante tiene que tener una alta capacidad para trabajar en equipo y en temporadas altas en Miami donde la demanda es muy sobrecargada, los estudiantes se verán bajo presión porque trabajarán casi el doble de tiempo y con huéspedes que tendrán muchas quejas porque no será un servicio tan personalizado.

Cuarta pregunta: ¿Cuál de las siguientes habilidades blandas considera más importante para el personal que trabaja en su hotel? ¿Y por qué?

Kinson indicó, que dentro de las habilidades blandas más importantes que él pudo ver, es la resolución de problemas y liderazgo, porque al trabajar en hoteles, los talentos (empleados) tienen que identificar inmediatamente los problemas de los huéspedes, tomar decisiones oportunas e informadas para resolver estos problemas y generar nuevamente el bienestar del huésped. El liderazgo también es muy importante porque podrás guiar y capacitar a los otros miembros del equipo, asumirás responsabilidades e iniciativa de proyectos y podrás ser un referente para todos los demás.

Quinta pregunta: ¿Consideraron/ tomaron/ contrataron a estudiantes de la UNSAAC dentro de sus programas J1?

Kinson respondió, que particularmente él no ve de que universidad vienen los J-1, ve las habilidades de los estudiantes de todo el mundo, tuvo buenos trabajadores peruanos, pero

como mencionó tienen que trabajar un poco más en sus idiomas.

Al finalizar la entrevista, se preguntó si él tenía alguna recomendación, y nos dijo que podríamos fortalecernos si mejoramos nuestras competencias lingüísticas, que sería bueno tener más prácticas en cualquier área de hotelería para tener una mayor experiencia y saber de mejor manera el manejo de un hotel.

La tercera entrevista se realizó a Stells Famello, manager de Whatever/Whenever (call center) en el W hotel. Stells es una profesional con una gran trayectoria en la industria hotelera, a trabajado con varios hoteles de renombre, desarrollando y perfeccionando programas de capacitación y gestión de equipos de servicio al cliente. A continuación, se detallan las respuestas proporcionadas:

Primera pregunta: ¿Qué tipos de experiencias prácticas o programas de capacitación ofrece su hotel para desarrollar las habilidades de los empleados?

Stells nos respondió, que el hotel ofrece programas de capacitación extensivos diseñados específicamente para call center. Estos incluyen formación en habilidades de comunicación efectiva, gestión de llamadas, resolución de conflictos y manejo de quejas. Además, capacitamos a nuestros talentos en el uso de sistemas de gestión hotelera, de igual manera se desarrolla talleres de liderazgo y desarrollo personal para fomentar el crecimiento profesional.

Segunda Pregunta: ¿Cuál es su experiencia con estudiantes de Perú?

Stells nos comentó, que su experiencia con los J-1 de Perú fue muy bonita, porque piensa que son muy cálidos, cariñosos y gente muy amigable. Sin embargo, comento que sería mucho mejor si es que los estudiantes supieran más sistemas de hoteles, para que su entrenamiento las primeras semanas no sean tan duras. Los estudiantes sufren mucho al aprender los sistemas los primeros días, pero si tendrían conocimiento previo, sería más fácil.

Tercera pregunta: ¿Que competencias buscan como perfil a los prospectos para los

programas J1?

Stells nos dijo, que buscan candidatos que poseen una excelente capacidad de comunicación, tanto verbal como escrita, y habilidades de resolución de problemas. De igual manera el dominio del inglés es esencial, dado que deben comunicarse con huéspedes de diversas nacionalidades. Además, valoran la capacidad de trabajar bajo presión y la inteligencia emocional, características cruciales en un entorno de call center.

Cuarta pregunta: ¿Cuál de las siguientes habilidades blandas considera más importante para el personal que trabaja en su hotel? ¿Y por qué?

Stells considera que la adaptabilidad, empatía y el servicio al cliente son habilidades importantes, explicó, que son fundamentales para crear experiencia positiva para los huéspedes, especialmente en un entorno de call center, donde la comunicación se realiza por teléfono. La capacidad de entender y resolver las preocupaciones de los huéspedes de manera eficaz y cortés es esencial. Sin embargo, la adaptabilidad también es vital, ya que nuestros empleados deben manejar una variedad de situaciones y solicitudes de los huéspedes.

Quinta pregunta: ¿Consideraron/ tomaron/ contrataron a estudiantes de la UNSAAC dentro de sus programas J1?

Si, hemos considerado y contratado a estudiantes de la Unsaac en nuestros programas J-1. Ellos han demostrado ser muy dedicados y competentes. Han aportado una perspectiva fresca y un alto nivel del compromiso con sus roles. Sin embargo, siempre se puede mejorar, especialmente en el dominio del inglés.

Al finalizar la entrevista le pedimos alguna sugerencia para nuestros estudiantes de la Unsaac, Stells dijo que nuestros egresados deberían tener una sólida comprensión de la tecnología de call center y las mejores prácticas en la gestión de relaciones con los clientes. Además, destacó la importancia de habilidades como la multitarea y gestión de estrés, que son esenciales para el trabajo en un entorno de call center. Todo esto para mejorar el desempeño

de los estudiantes y estén mejor preparados para trabajar en un entorno internacional.

La cuarta entrevista fue realizada a Juan Carlos Argumedo, manager y coach de todos los J-1 en el área de Front Office en el W hotel. Mr. Argumedo trabajó en muchas ciudades y varios hoteles dentro de la carrera Marriott, es un experto en el mundo de la hospitalidad y además un excelente coach de los nuevos talentos. A continuación, se detallan las respuestas proporcionadas:

Primera pregunta: ¿Qué tipos de experiencias prácticas o programas de capacitación ofrece su hotel para desarrollar las habilidades de los empleados?

Juan Carlos nos dijo, dentro del hotel, ofrecemos una diversidad de programas de capacitación destinados a potenciar las competencias de nuestros empleados. Contamos con entrenamientos de atención de calidad hacia los huéspedes, procedimientos operativos y programas específicos en sistemas hoteleros avanzados como Opera, Fosse, etc.,. Además, ofrecemos workshops en habilidades de comunicación y manejo de conflictos. También realizamos shadowing en distintas áreas del hotel para proporcionar el crecimiento de nuestros empleados.

Segunda Pregunta: ¿Cuál es su experiencia con estudiantes de Perú?

Juan Carlos nos contó, que su experiencia fue muy satisfactoria. Los estudiantes suelen ser muy proactivos y tienen una gran capacidad de adaptación, pero que tienen que mejorar en sus habilidades con el inglés, aprenden rápido los sistemas del hotel, pero dificultan mucho con el idioma, muchas veces no pueden promoverlos o cambiarlos de departamento por ese motivo.

Tercera pregunta: ¿Que competencias buscan como perfil a los prospectos para los programas J1?

Juan Carlos preciso que buscan candidatos que poseen excelentes habilidades de comunicación y que puedan trabajar efectivamente en equipo. La competencia en inglés es esencial, al igual que la habilidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, de igual

manera la inteligencia emocional es crucial para manejar interacciones con huéspedes de diversas culturas y expectativas.

Cuarta pregunta: ¿Cuál de las siguientes habilidades blandas considera más importante para el personal que trabaja en su hotel? ¿Y por qué?

Considero que la capacidad para el aprendizaje continuo es la habilidad blanda más importante. En el sector hotelero, las demandas y tecnologías están en constante evolución, por lo que tener empleados que estén dispuestos y sean capaces de aprender nuevas habilidades y adaptarse a nuevos procedimientos es vital. Además, la empatía y el servicio al cliente son importantes, ya que son la base para ofrecer una experiencia excepcional a los huéspedes.

Quinta pregunta: ¿Consideraron/ tomaron/ contrataron a estudiantes de la UNSAAC dentro de sus programas J1?

Si, hemos considerado y contratado a estudiantes de la Unsaac para nuestros programas J-1. Estos estudiantes han demostrado ser capaces y comprometidos. Han aportado una perspectiva de gran disposición para aprender y adaptarse a nuestro entorno. Sin embargo, como mencione deben de mejorar sus habilidades con el inglés.

Al finalizar la entrevista le pedimos alguna sugerencia para nuestros estudiantes de la Unsaac, Juan Carlos nos dijo que es importante que los estudiantes desarrollen habilidades en gestión de estrés y manejo de quejas, ya que estas son situaciones comunes en el sector hotelero. La capacidad de trabajar bajo presión y mantener la calma durante las temporadas altas también es transcendental. También sería beneficioso que tengan una comprensión más profunda de la cultura y expectativas de los huéspedes internacionales.

Análisis de las Respuestas de los Supervisores

Supervisor	Experiencias/Capacitaciones Ofrecidas	Experiencia con peruanos	Perfil ideal J-1	Habilidad blanda más importante	Sugerencias
Carlos Martinez	Capacitación en sistemas hoteleros (Opera, Marsha), liderazgo, servicio al cliente, rotaciones departamentales, inglés.	Positiva: dedicados y adaptables, deben mejorar inglés y manejo de sistemas.	Trabajo en equipo, resolución de problemas, dominio del inglés, inteligencia emocional.	Empatía, servicio al cliente, adaptabilidad.	Enfocarse en inglés, sistemas hoteleros, rotaciones, habilidades blandas.
Kinson Lee	Prácticas en todas las áreas del hotel, formación integral, enfoque en desarrollo de competencias.	Muy buena: resilientes y cálidos, dificultades en correos formales en inglés.	Adaptación, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, tolerancia al estrés.	Resolución de problemas, liderazgo.	Mejorar idiomas, adquirir experiencia práctica en hotelería.
Stells Famello	Formación en call center, comunicación, gestión de quejas, sistemas, liderazgo, desarrollo personal.	Amistosos y cálidos, pero necesitan mejorar conocimiento de sistemas hoteleros.	Comunicación verbal/escrita, inglés, resolución de problemas, inteligencia emocional.	Empatía, adaptabilidad, servicio al cliente.	Conocer sistemas de call center, mejorar multitarea y manejo de estrés.
Juan Carlos Argumedo	Entrenamiento en sistemas como	Satisfactoria: proactivos y	Comunicación, trabajo en	Aprendizaje continuo,	Manejo de estrés,

	Opera/Fosse, atención al huésped, shadowing, manejo de conflictos.	adaptables, pero con bajo dominio del inglés.	equipo, resolución de problemas, inglés, inteligencia emocional.	empatía, servicio al cliente.	quejas, comprensión cultural, trabajo bajo presión.
--	--	---	--	-------------------------------	---

CAPITULO IV

PROPUESTAS

PROPUESTA 1: Implementación del Nivel Avanzado de Inglés como Requisito para la Graduación

Fundamentación: En un entorno globalizado, el dominio de idiomas extranjeros, especialmente aquellos con terminología técnica específica al sector turístico y hotelero, es esencial para que los egresados puedan destacar y acceder a oportunidades internacionales. Sin un conocimiento adecuado de estos idiomas, los estudiantes pueden enfrentar barreras significativas en su desarrollo profesional.

Objetivo: Exigir el dominio del idioma inglés a nivel avanzado como requisito obligatorio para la obtención del título profesional, con el fin de elevar la calidad profesional y la competitividad internacional de los egresados.

Tareas

- Convenios con el centro de idiomas de la Unsaac para ofrecer descuentos o beneficios a los estudiantes que deseen prepararse.
- Desarrollo de un plan de estudios que incluya terminología técnica y situaciones prácticas propias del sector turístico y hotelero.
- Implementación de evaluaciones periódicas para medir el progreso de los estudiantes.

Responsables

La Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac y los Docentes de idiomas.

PROPUESTA 2: Implementación de Asignaturas para Lograr Competencias Digitales y Cursos de Sistemas Hoteleros

Fundamentación: El avance tecnológico en la industria turística y hotelera ha llevado a una creciente demanda de profesionales con competencias digitales y conocimiento en sistemas de gestión hotelera. Estas habilidades son esenciales para mejorar la eficiencia

operativa y la experiencia del cliente.

Objetivo

Incorporar asignaturas enfocadas en competencia digitales y sistemas de gestión hotelera dentro del plan de estudios, preparando a los estudiantes para los desafíos tecnológicos del sector.

Tareas

- Identificación de las competencias digitales y sistemas hoteleros más demandados en la industria.
- Diseño e implementación de asignaturas y cursos que cubran temas como software de gestión hotelera, marketing digital y análisis de datos.
- Colaboración con proveedores de software hotelero para ofrecer certificaciones reconocidas.
- Evaluación continua de la relevancia y efectividad de los cursos, ajustándolos según las tendencias del sector.

Responsables

Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac, Departamento de Tecnología e Informática, Proveedores de Software de Gestión Hotelera.

PROPUESTA 3: Estrategias para la Inserción de Inteligencia Emocional, Liderazgo, Habilidades Blandas e Interpersonales y Gestión en el Plan de Estudios

Fundamentación: La inteligencia emocional, el liderazgo y las habilidades blandas e interpersonales son competencias clave que permiten a los profesionales del sector turístico y hotelero manejar situaciones complejas, trabajar en equipo, y ofrecer un servicio excepcional. Sin estas habilidades los egresados pueden verse limitados en su capacidad para ascender a puestos de liderazgo.

Objetivo

Integrar de manera efectiva la inteligencia emocional, liderazgo, habilidades blandas e interpersonales en el plan de estudios para preparar a los estudiantes en su desarrollo personal

y profesional.

Tareas

- Diseño de asignaturas y talleres que aborden estos temas desde una perspectiva teórica y práctica.
- Fomentar el aprendizaje experiencial a través de simulaciones, juego de rol y estudio de caso que permitan a los estudiantes aplicar las habilidades adquiridas.
- Creación de programas de mentoría y coaching para el desarrollo de estas competencias
- Evaluación del impacto de estas asignaturas en el desempeño académico y profesional de los estudiantes.

Responsables

Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac, Departamento de Psicología y Expertos en Liderazgo y Mentoría.

PROPUESTA 4: Generar Más Convenios que Favorezcan las Prácticas Pre Profesionales

Fundamentación: Los convenios con empresas del sector turístico y hotelero son fundamentales para ofrecer a los estudiantes experiencias prácticas que complementen su formación académica. Estas prácticas permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno real y mejorar su empleabilidad.

Objetivo

Ampliar la red de convenios con empresas del sector turístico y hotelero para aumentar las oportunidades de prácticas pre profesionales de los estudiantes.

Tareas

- Identificación de empresas clave en el sector con las que establecer convenios.
- Negociación y formalización de acuerdos de colaboración que incluyan prácticas preprofesionales, con una duración y estructura que beneficien tanto a estudiantes como a empleadores.
- Monitoreo y evaluación de las experiencias de práctica con el fin de garantizar su calidad y

relevancia.

- Organización de ferias de empleo y jornadas de puertas abiertas para fortalecer las relaciones con las empresas colaboradoras.

Responsables

Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac, Oficina de Prácticas Preprofesionales.

PROPUESTA 5: Fortalecimiento a la Realización y Seguimiento de las Prácticas Profesionales en Diversos Entornos

Fundamentación: Las prácticas profesionales son esenciales para el desarrollo de competencias y la inserción laboral de los estudiantes. Un seguimiento adecuado asegura que las prácticas cumplan con los objetivos formativos y proporcionen una experiencia de calidad.

Objetivo

Fortalecer la estructura de realización y seguimiento de las prácticas profesionales para asegurar que estas contribuyan de manera efectiva al desarrollo de competencias y a la inserción laboral de los estudiantes.

Tareas:

- Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las prácticas profesionales que permita identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Desarrollo de herramientas de retroalimentación para estudiantes y empleadores, facilitando el ajuste continuo de las prácticas según las necesidades del mercado.
- Fomento de la diversidad de entornos de práctica, incluyendo hoteles, agencias de viajes, y otras empresas relacionadas con el turismo.
- Creación de un portal de prácticas profesionales que centralice las oportunidades disponibles y facilite la gestión administrativa.

Responsables: Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac, Oficina de Prácticas Profesionales, y Departamento de Calidad Académica.

PROPUESTA 6: Capacitación Específica para Programas de Intercambio Especiales a Manera de Talleres

Fundamentación: Los programas de intercambio internacional son una oportunidad invaluable para los estudiantes de turismo y hotelería, permitiéndoles adquirir experiencia global. Sin embargo, para aprovechar al máximo estas oportunidades, es fundamental que los estudiantes estén bien preparados y comprendan las diferencias culturales y profesionales que encontrarán.

Objetivo

Ofrecer una capacitación específica mediante talleres diseñados para preparar a los estudiantes para su participación en programas de intercambio internacional, asegurando una adaptación efectiva y un aprovechamiento óptimo de la experiencia.

Tareas:

- Desarrollo de talleres que aborden temas como la adaptación cultural, las diferencias en normas y prácticas laborales, y la gestión del estrés en un entorno internacional.
- Invitación de exalumnos que hayan participado en programas de intercambio para compartir sus experiencias y consejos.
- Implementación de simulaciones y estudios de caso que permitan a los estudiantes practicar situaciones que podrían enfrentar en el extranjero.
- Evaluación del impacto de estos talleres en la adaptación y éxito de los estudiantes en sus programas de intercambio.

Responsables: Escuela Profesional de Turismo de la Unsaac, Oficina de Relaciones Internacionales, y Departamento de Psicología.

Conclusiones

PRIMERA

La situación actual de las competencias académicas y la inserción laboral en los J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la UNSAAC, se evidencia una preparación académica fuerte en teoría, pero con notables deficiencias en formación práctica y en el dominio de habilidades clave como sistemas hoteleros e idiomas extranjeros. Estas carencias afectan negativamente la efectividad de la inserción laboral de los egresados en los programas de entrenamiento J-1 en Estados Unidos, limitando sus oportunidades laborales en el ámbito de la hospitalidad.

SEGUNDA

Se ha determinado que los egresados perciben una fuerte necesidad de fortalecer tanto las prácticas profesionales como los conocimientos teóricos. Una mayoría significativa 63.6% destaca la importancia de mejorar las prácticas profesionales articuladas con el conocimiento teórico, mientras que un 13.6% enfatiza la necesidad de la mejora en el dominio de idiomas y habilidades. Además, un 9.1% de los encuestados considera crucial reforzar ambos aspectos. De igual manera, un 4.5% considera muy relevante trabajar las habilidades interpersonales. Estos resultados indican que, para mejorar la empleabilidad de los egresados en el sector turístico, es fundamental aumentar la cantidad y calidad de las experiencias prácticas y el conocimiento teórico durante su formación académica.

TERCERA

Es necesario implementar las mejoras estratégicas en las competencias académicas relacionadas con la inserción laboral en los programas J-1. Esto incluye la incorporación de cursos de liderazgo, gestión, sistemas hoteleros. Además, se debe reforzar las habilidades de comunicación interpersonal y el dominio de idiomas extranjeros, debiéndose crear estrategias educativas que incluyan prácticas profesionales, formación en idiomas y uso de tecnologías

hoteleras desde los primeros años de estudio para mejorar la preparación de los estudiantes, mejorar la inserción de los egresados en los programas de hospitalidad como el J-1 y facilitar su éxito en el mercado laboral en general.

Recomendaciones

PRIMERA

A la Escuela Profesional de Turismo de la UNSAAC, a fin de que fortalezca la formación en sistemas hoteleros en su malla curricular como Opera, LighSpped, Marsha, etc. Esto ayudará a los estudiantes a estar mejor preparados para enfrentar las demandas tecnológicas del mercado laboral local, nacional y extranjero. También es fundamental exigir un certificado avanzado en la formación en idiomas extranjeros principalmente el inglés, dado que su dominio es determinante para el éxito en programas J-1 y en la industria hotelera en general, Esto podría incluir la incorporación de módulos de conversación, role-playing y terminología turística específica.

SEGUNDA

Se recomienda que la universidad incremente las oportunidades de experiencias prácticas, en diferentes escenarios del quehacer turístico, hotelería, agencias, empresas de servicios, esto proporcionará a los estudiantes una experiencia práctica valiosa y un conocimiento integral del funcionamiento de los hoteles, mejorando su confianza y por consiguiente su empleabilidad.

TERCERA

Es importante que los cursos en general de manera transversal, promuevan habilidades blandas e interpersonales como la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de conflictos, trabajo bajo presión y la inteligencia emocional. Estas habilidades son esenciales para manejar adecuadamente las interacciones con los huéspedes y el trabajo colaborativo dentro del entorno laboral.

Bibliografía

- Anco, N. (2020). Las competencias académicas como ventajas competitivas en la sociedad actual. <https://doi.org/>.
- American Hospitality Academy. (2020). AHA. American Hospitality Academy.
- Ausubel, D. (1998). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. Trillas.
- Aymachoque, T. (2022). Participación en el programa de intercambio cultural internship y su satisfacción de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco - 2021.
- Caballero Romero, A. (2010). Metodología de la investigación científica. Técnico Científico.
- Canahuire, A. (2015). Cómo hacer una tesis universitaria: Una guía para investigadores.
- Embajada de Estados Unidos. (2020). Exchange Visitor Program. <https://j1visa.state.gov>.
- Granados, M. (2013). Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García Blanco, & Gutiérrez Palacios. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo. Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
- Hawking, S. (2005). Brevísima historia del tiempo. Editorial Crítica.
- Hawkings, S. (2009). El concepto de teoría: de las teorías intradisciplinarias a las transdisciplinarias. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales. <https://www.redalyc.org/>.
- Helmut Sy, C. (2019). Desempeño laboral: características y ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Hernández, J. (2013). El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica. Facultad de Administración, Universidad del Rosario.

Hernández Sampieri, R. (2003). Metodología de la investigación científica McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación científica. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). Metodología de la investigación.

McGraw-Hill Interamericana.

Hilda, A. (2020). Competencias académicas y competencias profesionales de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariátegui.

International Student Insurance. (2020). Programa de Visa J1.

<https://www.internationalstudentinsurance.com/espanol/j1estudiante/que-es-visa-j1.php>.

International, S. (2020). International Student.

<https://www.internationalstudent.com/immigration/j1-student-visa/how-to-apply-j1-visa>.

Kerlinger. (2009). El concepto de teoría: de las teorías intradisciplinarias a las transdisciplinarias. Revista de Teoría y Didáctica de Ciencias Sociales.

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

Lozano, E. (2019). Tecnología de la información y comunicación (TIC) en las asignaturas de especialidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Escuela Profesional de Turismo UNSAAC-2017-II. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Martínez, E., & Sánchez, S. (2017). Proceso de aprendizaje.

<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0014procesoaprendizaje.htm>

Mayer, R. (2005). Principios del diseño multimedia. Issuu.

https://issuu.com/nataliebrunocuellar/docs/principios_del_aprendizaje_multimedia

Ministerio de Educación del Perú. (2020). Enfoque por competencias.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/enfoque-por-competencias>.

Morales. J. (2020). El turismo y la hotelería en el auge del turismo de recreación.

<https://doi.org/>.

Mormontoy, & Laurel, W. (1993). Elaboración del producto de investigación. Bochringer Ingetheim.

Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. Universidad Rafael, Facultad de Humanidades.

Pérez Sosa, A. (1993). Metodología de la investigación científica. A&B S.A.

Pérez, C. (2015). Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial. Universidad de Extremadura.

Pimentel, A. (2019). Competencia educativa y desarrollo socioafectivo. *Revista de Educación y desarrollo*, https://doi.org.

Quishpe, D. (2013). La puntualidad escolar y su incidencia en el aprendizaje del cuarto grado de educación básica de la Escuela Fiscal Mixta Manuela Jiménez del Cantón Pillaro Provincia de Tungurahua.

RAE. (2020). Real Academia Española. <https://dle.rae.es/competencia>

Reyes, G. (2001). Teoría de la globalización: Bases fundamentales. *Tendencias*, 2(1), 44-45.

Rodríguez, E. (2012). Estrés ocupacional. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Seguros Sociales. <http://www.eafit.edu.co/practicasestudiantesprepractica>.

Rodríguez, J. (2013). Los sistemas de información en el sector hotelero: Un modelo de éxito. Universidad de Girona.

Rojas Soriano, R. (1995). El proceso de la investigación científica. Trillas.

Rojas, G. (2015). Medición de habilidades profesionales en estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad de Chile. Universidad de Chile.

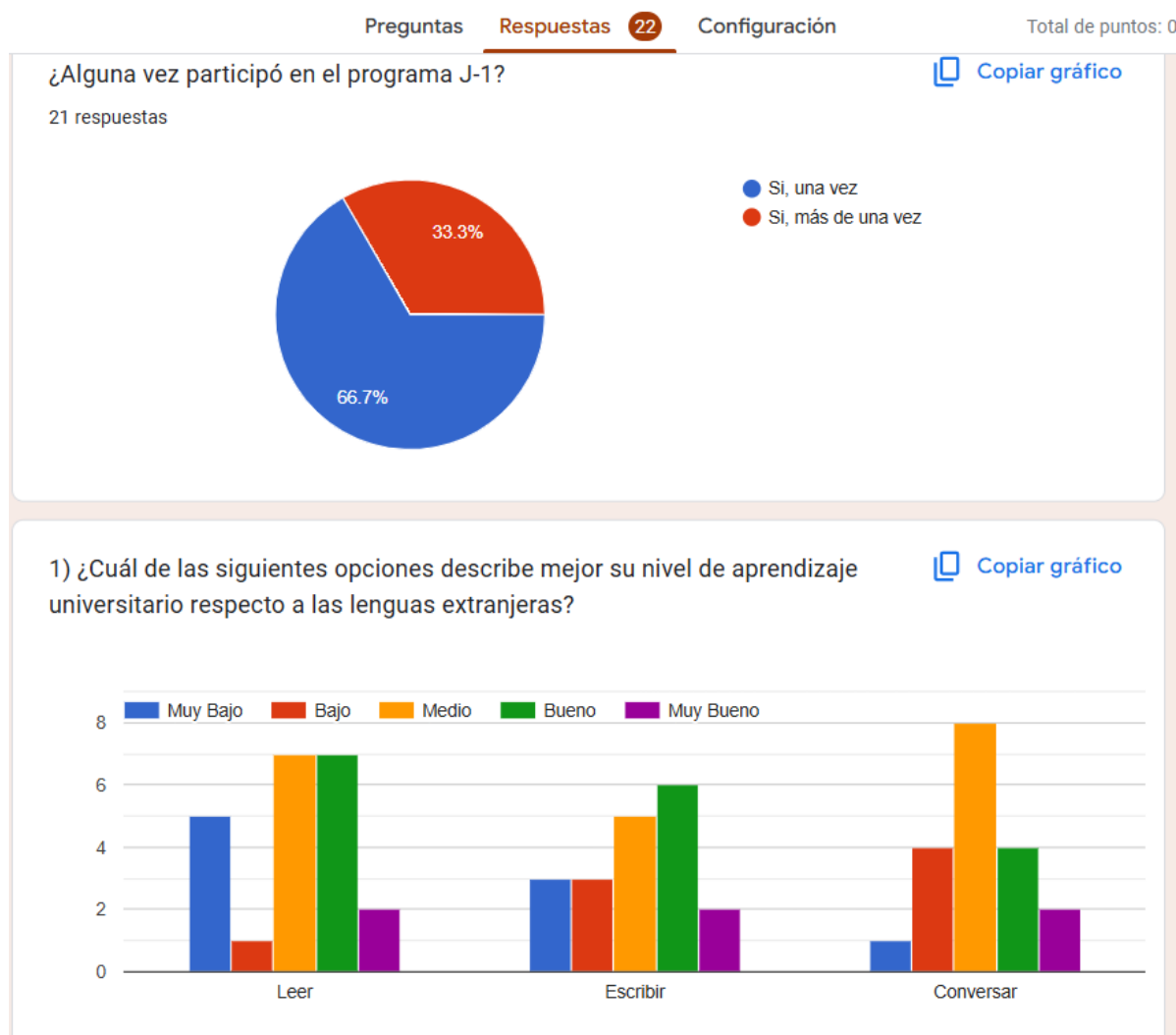
Silva, O. (2017). Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

- Suárez, I. (2017). Educación basada en competencias: Perspectivas y necesidades formativas del profesorado del nivel medio modalidad general en República Dominicana. Universidad de Sevilla.
- Ticona, P. (2016). Coherencia metodológica interna y la eficacia objetiva del currículum en la carrera profesional de Administración Turístico-Hotelera de la Universidad Privada de Tacna en el año 2016. Universidad de Tarapacá.
- Torrado, M. (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: Una propuesta para reflexionar. Universidad Nacional de Bogotá.
- Torres Bardales, C. (1997). Metodología de la investigación científica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres Bardales, C. (2017). Metodología de la investigación científica. San Marcos.
- Torres, D. (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú.
- Touriñan, J. M. (2016). Pedagogía y construcción de ámbitos de educación. Redipe.
- UNSAAC. (2016). La interculturalidad, motor de la mejora continua de la UNSAAC. Modelo Educativo.
- UNSAAC. (2017). <http://tu.unsaac.edu.pe/home>.
- Valencia, A. (2014). Competencias en TIC, rendimiento académico y satisfacción de los estudiantes de la maestría en Administración. Universidad de Salamanca.
- Vara, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Universidad San Martín de Porres.
- Villena, E. (2003). Técnico en hotelería y turismo. Cultural.

Anexos

Link del Instrumento en Google Forms:

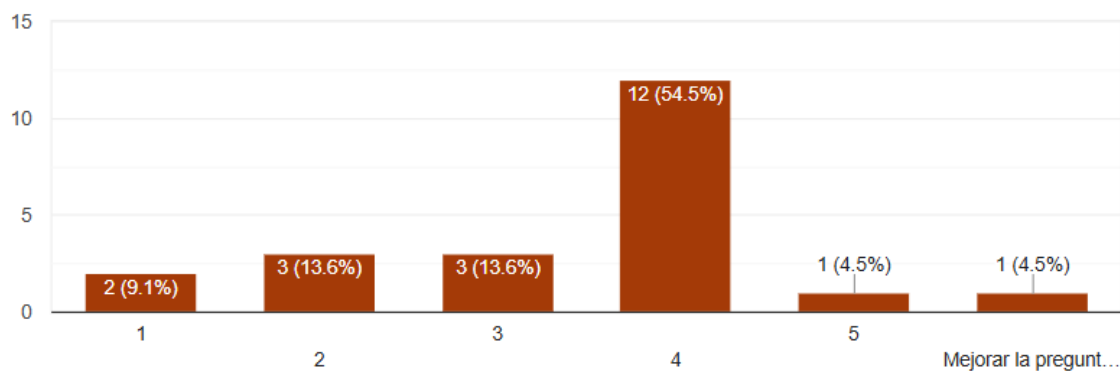
<https://forms.gle/Mb5EW1y2SBieU97R7>



2) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cómo fue su aprendizaje universitario respecto a tener la competencia de trabajo en equipo?

[Copiar gráfico](#)

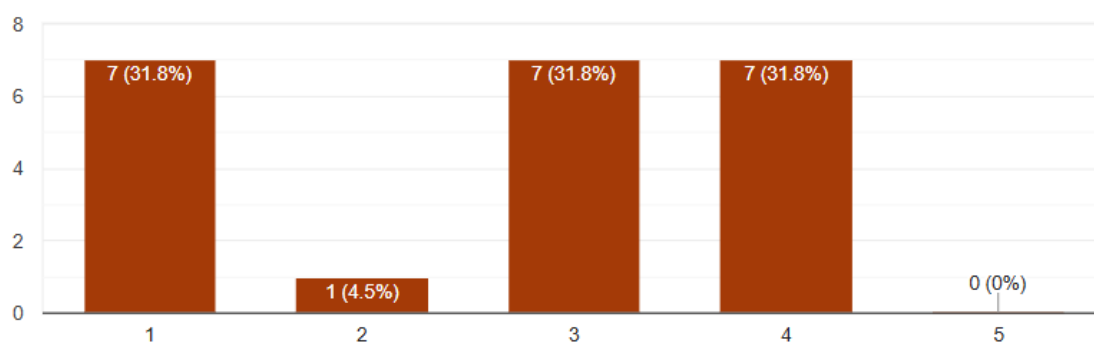
22 respuestas



3) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno", ¿cómo calificaría su aprendizaje universitario respecto a competencias digitales?

[Copiar gráfico](#)

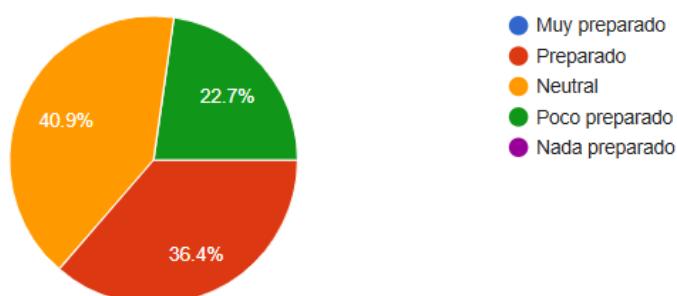
22 respuestas



4) ¿Qué tan preparado/a te sientes para ingresar al mercado laboral en el sector turístico después de tu formación académica?

[Copiar gráfico](#)

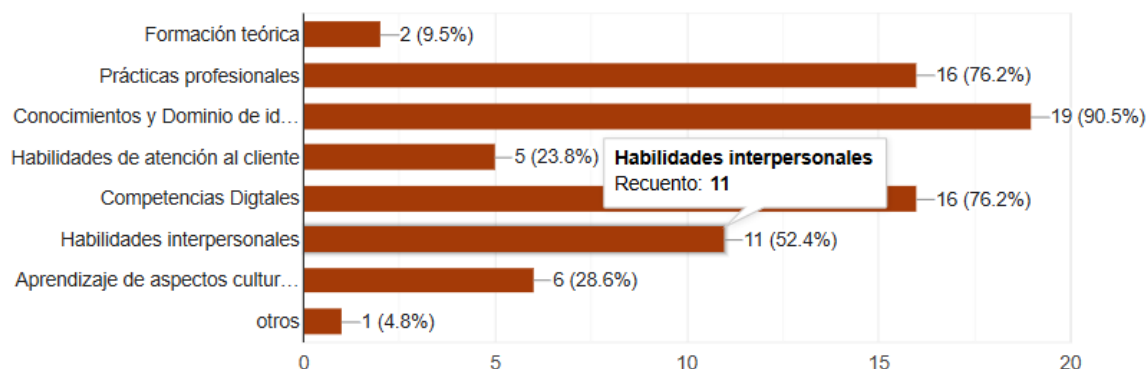
22 respuestas



5) ¿Cuál de los siguientes aspectos formativos crees que necesita mayor refuerzo para mejorar la empleabilidad en el sector turístico? Marque todos los que considere.

 Copiar gráfico

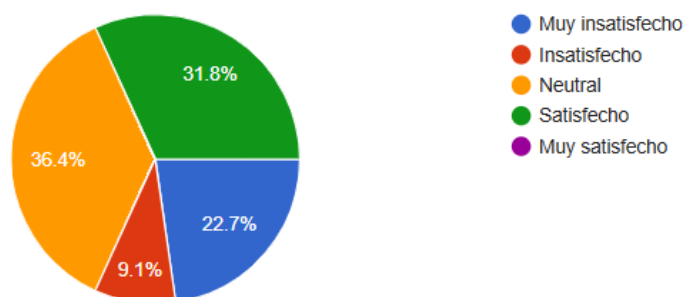
21 respuestas



6) ¿Qué tan satisfecho está con la experiencia práctica adquirida durante su aprendizaje universitario?

 Copiar gráfico

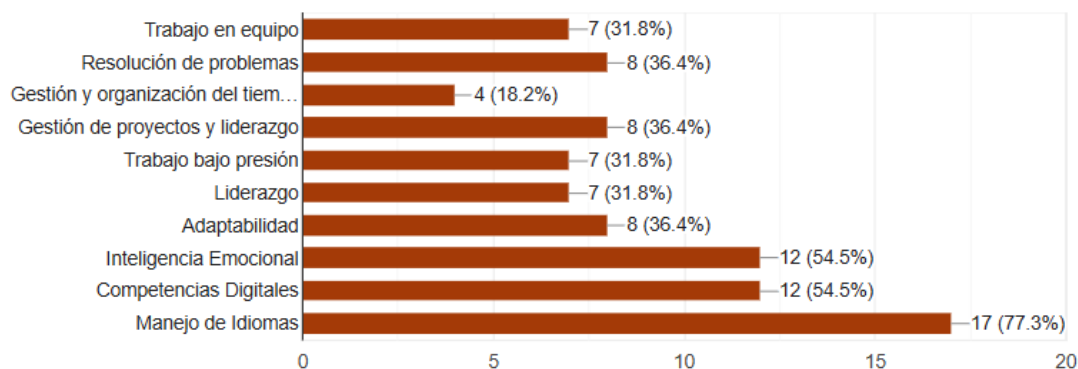
22 respuestas



7) ¿Cuál de las siguientes habilidades cree que necesita mejorar más para su desempeño profesional? Marque todos los que considera.

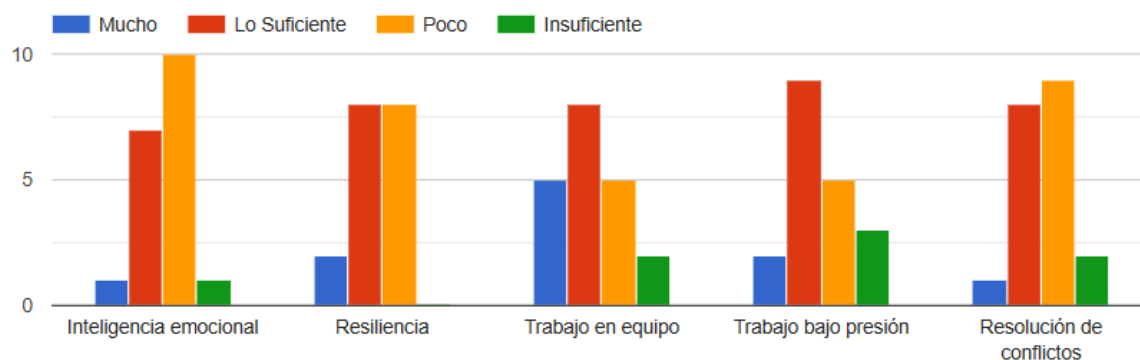
[Copiar gráfico](#)

22 respuestas



8) ¿Cómo cree que su aprendizaje universitario ha contribuido al desarrollo de habilidades blandas para su desempeño profesional?

[Copiar gráfico](#)



9) ¿Cuáles cursos considera usted que deberían ser eliminados de su programa académico?

19 respuestas

Ninguno
Estadística
Deportes
Todos los cursos son buenos, muy imprescindibles para nuestra formación profesional.
Estadística y números
Técnicas de aprendizaje universitario.
Costos y Presupuestos y toda la rama de números
Ecoturismo
Costos y Presupuestos

10) ¿Qué recomendaciones haría a su institución educativa para mejorar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral?

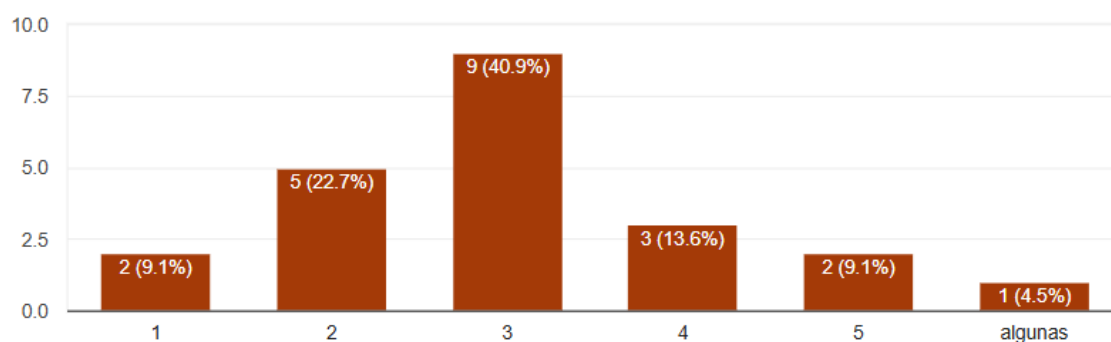
21 respuestas

Que se haga más convenios estratégicos entre la UNSAAC y empresas turísticas para poder hacer prácticas.
Más tiempo de practicas pre profesionales
Realizar más prácticas en campo que la teoría
Agregar otros idiomas extranjeras y no solo el inglés.
Que los lleven a los estudiantes al campo laboral, que tengan más prácticas en hoteles, agencias y en el aeropuerto.
Enseñar herramientas digitales útiles en el campo laboral. Así como el manejo de TIC's.
Que te exijan más en el idioma inglés y que vayamos más al campo práctico
Desarrollo de.habilidades interpersonales



11) En una escala del 1 al 5, donde 1 es "muy bajo" y 5 es "muy bueno" ¿Cuánto de lo aprendido en su formación universitaria le sirvió para insertarse en los programas J1?

22 respuestas



12) ¿Qué competencias le hubiera gustado obtener antes de enfrentar su experiencia J1?

20 respuestas

Conocimiento de sistemas hoteleros
Mejor manejo de sistemas hoteleros
Sistemas hoteleros
Inteligencia Emocional para adaptarme de mejor manera
Capacidad de adaptacion. Trabajo bajo presión. Contar con un pensamiento digitalizado.
Habilidades sociales, Tics, idiomas
Idiomas, sistemas hoteleros, resolución de conflictos,etc.
Sistemas en hoteleria

13) ¿Qué cursos / materias sugiere se deberían agregar para mejorar las posibilidades de una mejor inserción en programas J1 en general?

21 respuestas

Mayor formación en idiomas y sistemas hoteleros

Sistemas hoteleros o reservas

Sistemas hoteleros

Marketing Digital
Ingles intensivo
Horatoria

Talleres para mejorar los idiomas

Oratoria.
Relaciones públicas.
Atención al cliente.

Inglés intensivo para guidismo y hoteles

14) En términos generales. ¿Considera que su preparación universitaria le sirvió para tener éxito en su experiencia J1? Explique.

22 respuestas

Neutral

Si

Mi preparación universitaria me ayudó de manera moderada

Si ,

Si, definitivamente pero lo que más me ha servido ha sido la experiencia obtenida en mis prácticas profesionales y trabajos en hotelería.

Si, en el trabajo que estuve como LIFT OPERATOR EN LOVELAND SKY AREA, apliqué en primera instancia el idioma inglés, Teoría del turismo y turismo de aventura, marketing y sobre todo los valores que se nos enseñaron los docentes de nuestra Escuela Profesional de Turismo, la responsabilidad, honestidad y puntualidad.

La verdad no mucho, sufrí mucho para adaptarme y mis coaches me ayudaron mucho en USA

15) Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los recién graduados en turismo al intentar insertarse en el mercado laboral en general?

22 respuestas

Falta de experiencia en el campo turístico

El inglés ya que es imprescindible para trabajar en turismo

El idioma y por la falta de experiencia las empresas al ofrecer prácticas profesionales a veces explotan a los graduados de turismo

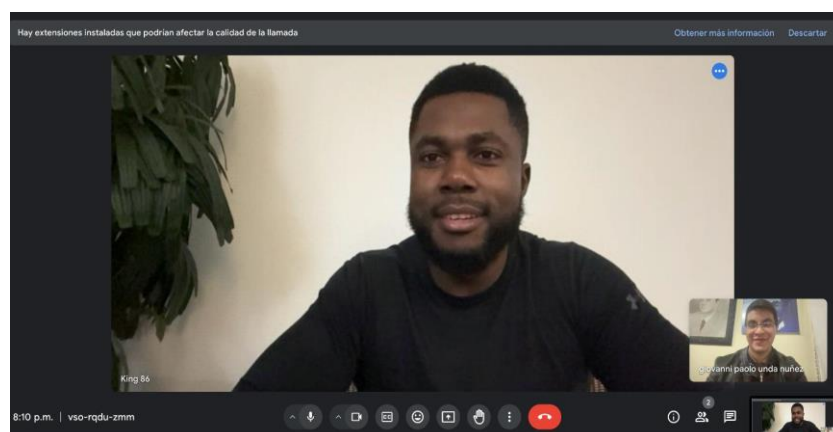
Adquirir experiencia profesional y falta de oportunidad de las empresas turísticas en la Ciudad del Cusco, a diferencia a USA la oportunidad laboral es muy buena y bien remunerada.

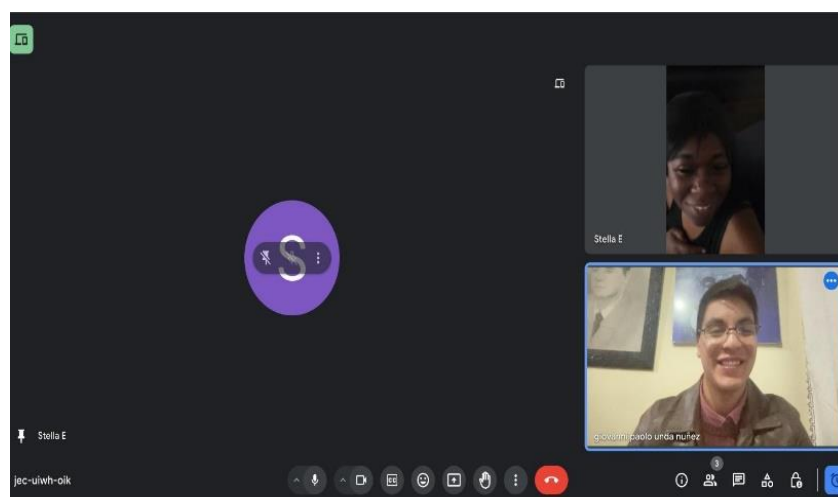
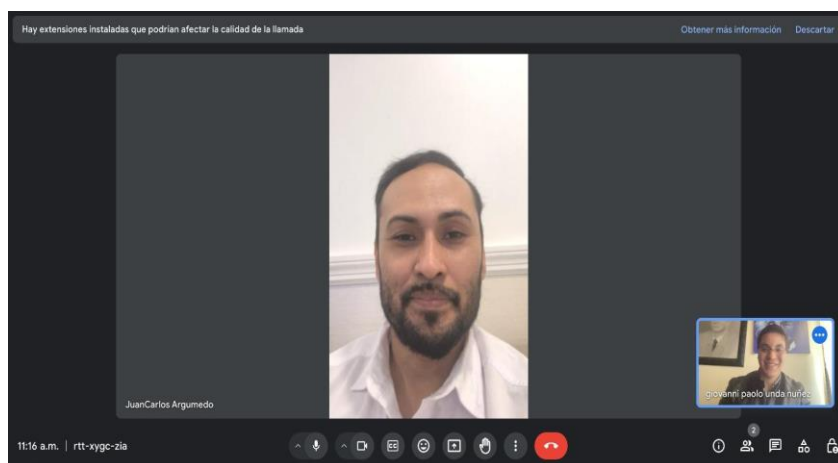
De no saber casi nada de prácticas en los campos laborales de turismo, es diferente la teoría que la práctica

Tener la confianza de que ingresarán a un mercado formal.
No tener el conocimiento suficiente para ocupar cargos públicos en el rubro del turismo.
Cambios constantes en tendencias dentro de la industria del turismo.

En general son los idiomas, para trabajar en turismo por lo general te piden 2 idiomas y muchos de

Entrevistas





Matriz de Consistencia

Competencias académicas y su relación con la inserción laboral en J-1 Hospitality Training Programs en Estados

Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2023-I

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
Qué relación existe entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	Demostrar la relación que existe entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	La relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I es determinate	Variable Independiente	Competencia en lenguas extranjeras	Descriptiva- Correlativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicos	Competencias Académicas:	Competencias Digitales	
Cuál es el situación actual de las competencias académicas que se relacionan con la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	Determinar la situación actual de las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	La situación actual de las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I es debil.		Habilidades Blandas	
				Saber Hacer y Ser	
Cómo es la relación entre de competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	Definir como se relacionan las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	La relación entre las competencias académicas y la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I es deficiente.	Variable Dependiente	Satisfacción Laboral	
Cómo mejoran las competencias académicas que se relacionan con la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	Definir de que manera mejorá las competencias académicas que se relacionan con la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I	Las estrategias de integración de nuevas competencias académicas mejorán la inserción laboral en J-1 hospitality training programs en Estados Unidos de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo Unsaac 2013-I		Oportunidades de Desarrollo Profesional	
			Inserción Laboral	Movilidad Laboral	
				Ambiente Laboral	

OPERAZIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores		
X: Competencias Académicas	Silva (2019) precisó: "Las competencias académicas son un conjunto de conocimientos, competencias habilidades, destrezas, actitudes y valores que se adquieren una vez concluido el proceso de la formación profesional como parte del desempeño de su oficio" (p.31).	X1 Competencia en lenguas extranjeras	Competencia Lingüística	% de nivel Lectura % de nivel Escritura % de nivel Habla		
		X2 Competencias Digitales	Manejo de Softwares.	% nivel de manejo		
			Adaptabilidad a Nuevas Tecnologías	% nivel de adaptabilidad		
		X3 Habilidades Blandas	Comunicación Interpersonal	% de habilidad de interrelacionarse		
			Empatía	% de ponerse en lugar de otra persona		
			Adaptabilidad	% de ajustarse a situaciones cambiantes		
			Inteligencia Emocional.	% de Gestión de nuestras emociones		
		X4 Saber Hacer y Ser	Habilidades Cognitivas.	% de resolución de problemas		
			Habilidades Técnicas	% de realizar tareas específicas		
			Resiliencia	% de soporte emocional ante dificultades		
		Y: Inserción Laboral	La inserción laboral es un proceso muy complejo que esta relacionado directamente a la evolución del sector laboral el cual se caracteriza por empleabilidad y su estabilidad, precariedad laboral, aumento de la competitividad, actitudes, entre otros. (Pérez, 2015)	Y1 Satisfacción Laboral	Encuestas de satisfacción laboral	% de nivel de satisfacción
					Retención de empleados	% de colaboradores que se quedan
Y2 Oportunidades de Desarrollo Profesional	Programas de capacitación			% de capacitaciones		
	Ascensos Internos			% de colaboradores que ascienden		
Y3 Movilidad Laboral	Movilidad Geográfica			% de colaboradores trasladados		
	Desarrollo de habilidades transferibles			% de habilidades transferibles a otro sector		
Y4 Ambiente Laboral	Programas de bienestar y salud mental			% de programas		
	Autonomía y Empoderamiento			% de nivel de autonomía		