

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS AMBIENTALES

CARRERA DE TURISMO

Tema: “Competencias laborales de los profesionales de turismo y la empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciada en Turismo

AUTORA: Valverde Cuzco Evelyn Adriana

TUTOR: Ing. Caicedo Rosero Diego M, MSc.

Tulcán, 2025.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que la estudiante Valverde Cuzco Evelyn Adriana con el número de cédula 1727763136 ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Competencias laborales de los profesionales de turismo y la empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva

Ing. Caicedo Rosero Diego, MSc.

TUTOR

Tulcán, marzo de 2025

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciada en la Carrera de turismo de la Facultad de Industrias Agropecuarias y Ciencias Ambientales

Yo, Valverde Cuzco Evelyn Adriana con cédula de identidad número 1727763136 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Valverde Cuzco Evelyn Adriana

AUTORA

Tulcán, marzo de 2025

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo Valverde Cuzco Evelyn Adriana declaro ser autora de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Competencias laborales de los profesionales de turismo y la empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Valverde Cuzco Evelyn Adriana

AUTORA

Tulcán, marzo de 2025

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi familia por ser mi pilar fundamental e incondicional, por su amor, comprensión y apoyo en cada paso de este largo camino. Gracias por darme la fuerza y aliento para seguir siempre adelante e incluso en días difíciles dándome ánimos.

A la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, por brindarme las herramientas, los conocimientos necesarios para llevar a cabo esta investigación. A mis profesores, quienes con su enseñanza y experiencia que han contribuido en mi camino a mi formación profesional.

A mi tutor el MSc. Diego Caicedo, quien con su apoyo, paciencia y dedicación me brindó su guía. Gracias por sus consejos que han sido esenciales para motivarme a dar lo mejor de mí.

DEDICATORIA

Con profundo amor dedico a Dios y a mi virgencita de Ayora quienes han estado en cada momento difícil de mi vida y ser mi fortaleza de cada día. A mis padres Holguer y Marcia quienes, con su amor incondicional, apoyo y sacrificio han guiado mis pasos. Gracias por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo y dedicación, sus enseñanzas han sido un pilar fundamental en mi vida para seguir adelante. Este logro es tan mío como el de ustedes porque todo lo que soy y todo lo que lograré en mi vida es gracias a ustedes. Con mucho amor y cariño.

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.4.3. Preguntas de Investigación	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. MARCO TEÓRICO	19
2.2.1. Competencias laborales.....	19
2.2.2. Formación de competencias laborales	22
2.2.3. Nuevas competencias para el turismo.....	23
2.2.4. Empleabilidad en el sector turístico	24
2.2.5. Factores que sostienen la empleabilidad	24
2.2.6 Nuevo perfil de empleo	25
2.2.7. Dinámica para la empleabilidad.....	25
2.2.8. Servicios sectoriales de formación en competencias de empleabilidad..	25
2.2.9. Formación profesional.....	25
III. METODOLOGÍA	27

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	27
3.1.1. Enfoque cualitativo.....	27
3.1.2. Tipo de Investigación.....	27
3.2. IDEA A DEFENDER	27
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	27
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	29
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
4.1. RESULTADOS	31
4.4.1 Análisis e interpretación de la encuesta realizada a los profesionales de turismo.....	31
4.4.2 Análisis e interpretación de la encuesta a los empleadores de los establecimientos turísticos.	35
4.2. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1. CONCLUSIONES	61
5.2. RECOMENDACIONES	61
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
VII. ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias mejor valoradas en el sector turístico	20
Tabla 2. Operacionalización de las variables dependiente e independiente	28
Tabla 3. Número de encuestas	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Empleo	31
Figura 2. Situación laboral	32
Figura 3. Tiempo para conseguir trabajo	32
Figura 4. Dificultad al buscar empleo	33

Figura 5. Trabajos que ha tenido	33
Figura 6. Aspectos al momento de contratar	34
Figura 7. Cargo que desempeña	34
Figura 8. Años de experiencia.....	35
Figura 9. Últimos años de profesionales contratados en hoteles	36
Figura 10. Dificultad al contratar en hoteles	36
Figura 11. Aspectos importantes en hoteles	37
Figura 12. Profesionales contratados en hoteles	38
Figura 13. Desempeño del profesional en hoteles	38
Figura 14. Profesionales aptos en hoteles	39
Figura 15. Profesionales con experiencia en hoteles	39
Figura 16. Últimos años de profesionales contratados en hostales	40
Figura 17. Dificultad al contratar en hostales	40
Figura 18. Aspectos importantes en hostales.....	41
Figura 19. Profesionales contratados en hostales.....	42
Figura 20. Desempeño profesional en hostales	42
Figura 21. Profesionales aptos en hostales	43
Figura 22. Profesionales con experiencia en hostales.....	43
Figura 23. Últimos años de profesionales contratados en hosterías	44
Figura 24. Dificultad en contratar en hosterías	44
Figura 25. Aspectos importantes en hosterías.....	45
Figura 26. Profesionales contratados en hosterías.....	45
Figura 27. Desempeño profesional en hosterías	46
Figura 28. Profesionales aptos en hosterías	46
Figura 29. Profesionales con experiencia en hosterías.....	47
Figura 30. últimos años de profesionales contratados en restaurantes	47
Figura 31. Dificultad al contratar en restaurantes	48
Figura 32. Aspectos importantes en restaurantes.....	48
Figura 33. Profesionales contratados en restaurantes	49
Figura 34. Desempeño profesional en restaurantes	50
Figura 35. Profesionales aptos en restaurantes	50
Figura 36. Profesionales con experiencia en restaurantes.....	51
Figura 37. Últimos años de profesionales contratados en cafeterías	51
Figura 38. Dificultad al contratar en cafeterías	52

Figura 39. Aspectos importantes en cafeterías	52
Figura 40. Profesionales contratados en cafeterías	53
Figura 41. Desempeño profesional en cafeterías.....	53
Figura 42. Profesionales aptos en cafeterías.....	54
Figura 43. Profesionales con experiencia en cafeterías	54
Figura 44. Últimos años profesionales contratados en agencias de viajes	55
Figura 45. Dificultad al contratar en agencias de viajes	56
Figura 46. Aspectos importantes en agencias de viajes	56
Figura 47. Profesionales contratados en agencias de viajes	57
Figura 48. Desempeño profesional en agencias de viajes.....	57
Figura 49. Profesionales aptos en agencias de viajes.....	58
Figura 50. Profesionales con experiencia en agencias de viajes	58
Figura 51. Encuestas realizadas a hoteles	72
Figura 53. Encuestas realizadas a restaurantes	72
Figura 52. Encuestas realizadas a profesionales	72

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 3. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC	65
Anexo 4. Certificado del abstract por parte de idiomas	66
Anexo 5. Encuestas a los empleadores de los establecimientos turísticos	68
Anexo 6. Encuestas a los profesionales de turismo	70
Anexo 7. Evidencia de la recolección de información	72

RESUMEN

La presente investigación analiza las competencias laborales de los profesionales de turismo y su relación con la empleabilidad en el sector turístico del cantón Tulcán, provincia del Carchi. Se identificaron las competencias más requeridas por los empleadores y los factores que afectan la contratación de los profesionales y el nivel de empleabilidad de los profesionales. Para ello, la metodología utilizada fue de enfoque cualitativa, se utilizó encuestas dirigidas a tanto a empleadores de establecimientos turísticos como a profesionales de turismo. Para la tabulación de información se realizó por medio del programa Excel. Los resultados obtenidos muestran que las competencias más valoradas por los empleadores incluyen conocimientos técnicos, habilidades prácticas y experiencia laboral. Sin embargo, se identifica dificultades en la empleabilidad de los profesionales entre ellos la falta de preparación personal y la escasez de oportunidades laborales. Finalmente, se concluye que es fundamental fortalecer la formación práctica y promover el desarrollo de habilidades específicas en el ámbito turístico. Esto permitirá mejorar la competitividad y empleabilidad de los profesionales, facilitando su inserción en el mercado laboral y contribuyendo al desarrollo del sector turístico.

Palabras Claves: Competencias laborales, empleabilidad, sector turístico, profesionales.

ABSTRACT

The present research analyzes the job skills of tourism professionals and their relationship with employability in the tourism sector of Tulcán canton, Carchi province. The skills most required by employers and the factors that affect the hiring of professionals and the level of employability of professionals were identified. A qualitative methodology was used, surveys were conducted both among employers of tourist establishments and tourism professionals. Data were tabulated using Excel. The results show that the skills most valued by employers include technical knowledge, practical skills and work experience. However, difficulties in the employability of professionals are identified, including lack of personal preparation and limited job opportunities. Finally, it is concluded that it is essential to strengthen practical training and promote the development of specific skills in tourism. This will improve the competitiveness and employability of professionals, facilitating their integration into the labor market and contributing to the development of the tourism sector.

Keywords: job skills, employability, tourism sector, professionals.

INTRODUCCIÓN

Las competencias laborales representan el conjunto de saberes, destrezas y actitudes que se aplican o muestran en contextos de producción, ya sea en un trabajo o en una unidad de generación de ingresos por cuenta propia, y que se reflejan en resultados eficientes que favorecen la consecución de las metas de la organización o empresa.

En consideración a lo que implica desarrollar un diseño orientado a competencias laborales, que se diseñe de manera didáctica, respetando lo que el individuo requiere saber, saber actuar y saber ser, de acuerdo con las reglas de la profesión para la que se está formando. Además, en este proceso de formación integral, técnica, tecnológica y profesional, las personas son más importantes que los procesos mecánicos (Portilla, 2022).

La empleabilidad en todas sus manifestaciones es un elemento esencial para la economía y el bienestar social, dado que brinda a las personas los recursos necesarios para cubrir sus necesidades fundamentales y elevar su nivel de vida. Es notable que el turismo tiene la capacidad de producir elevados índices de empleo, transformándose en un instrumento esencial para el crecimiento económico y la generación de puestos de trabajo. Además, se señala que el turismo puede generar empleos en varios sectores vinculados, tales como la administración hotelera, la restauración, el transporte y las actividades de ocio. Estos puestos de trabajo favorecen el crecimiento económico de las zonas turísticas y pueden influir positivamente en la economía a nivel local y nacional (Quintana, 2023).

Esta investigación se encuentra estructurado en siete capítulos de la siguiente forma: El capítulo I, describe la problemática sobre las competencias laborales de los profesionales en turismo y la empleabilidad en el sector turístico, en la justificación se describe la importancia del presente estudio, beneficiarios de la investigación, mientras tanto, el capítulo II, muestra la fundamentación teórica, donde se menciona investigaciones relevantes para el desarrollo del presente trabajo. Posteriormente se presenta el marco teórico, el capítulo III, menciona la metodología de la investigación, es decir, el enfoque, el tipo de investigación, metodología aplicada, idea a defender, operacionalización de variables y el análisis estadístico; el capítulo

IV, se detalla lo resultados de la investigación dando respuestas a los objetivos y la discusión; el capítulo V, muestra las conclusiones y recomendaciones; el capítulo VI, las referencias bibliográficas del presente estudio. Finalmente, el capítulo VII, presenta anexos que sirven para como evidencia para el proceso de investigación.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente estudio realiza un análisis de la demanda laboral para determinar qué requisitos son considerados por los establecimientos al momento de inscribir profesionales, por lo tanto, los profesionales del sector turístico deben desarrollar habilidades que se adapten a las ilimitadas demandas del mercado actual (Rodríguez, 2021).

La problemática de esta investigación de las competencias laborales y la empleabilidad en el sector turístico es que los empleadores de los establecimientos turísticos al momento de contratar al personal se enfocan en el perfil de cada profesional para ver cuan puede desarrollarse en su ámbito profesional. Considerando que algunos profesionales de la carrera de turismo manifiestan que debido a que la ciudad donde habitan no tiene suficientes plazas laborales y no logran tener un mejor desempeño en el ámbito profesional y laboral.

La competencia laboral se entiende como la capacidad de combinar conocimientos con habilidades adquiridas a través de la práctica teórica, con base en esta teoría y teniendo en cuenta las necesidades de los profesionales, las habilidades y actitudes que enfrenta el ser humano para desarrollarse en campos profesionales o productivos a medida que los estudiantes recién egresados salen del aula e ingresan al mundo laboral con la capacidad de estimular la creatividad, la innovación, la iniciativa y la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios y presiones laborales a las que los humanos estamos constantemente expuestos en el mundo. El modelo educativo se basa en las capacidades y pretende conseguir la unión entre las capacidades cognitivas y conductuales (Olaya, 2018).

Según Kennedy (2018), la empleabilidad proviene de la palabra empleabilidad, que se puede decir que es una combinación de habilidades y empleabilidad en el sentido de que implica no sólo una combinación entre educación y habilidades, sino también incentivos y oportunidades que se sugirió a los profesionales que buscaran empleo en establecimientos. El sector turístico es muy competitivo y enérgico, en el que la innovación, la digitalización y la sostenibilidad son elementos esenciales para

su progreso. Esto requiere que los profesionales en turismo cuenten un aprendizaje completo que no solo incluya habilidades técnicas, sino también competencias sociales como la administración del servicio al cliente, liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de adaptación a las variaciones, entre otras.

Según manifiesta Alexander (2012), la situación actual de nuestro país se caracteriza por problemas nacionales como el desempleo y la falta de oportunidades en el mercado laboral. Por ello, se destacó la importancia de crear mecanismos para integrar a los profesionales al mercado laboral y, al mismo tiempo, mejorar la oportunidad de desarrollar habilidades y competencias. La falta de empleo afecta a los profesionales que buscan empleo en las empresas después de graduarse de la universidad. Sin embargo, las realidades socioeconómicas del país obstaculizan el desarrollo profesional y no puedan conseguir un empleo en donde puedan trabajar con los conocimientos y habilidades que tiene cada profesional en turismo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las competencias laborales de los profesionales en turismo requeridas para la empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

A través del presente estudio podemos conocer la situación actual de la provincia de Carchi en cuanto a la empleabilidad de cada profesional del turismo e incluso cuántos de ellos trabajan en su ámbito profesional y saber cuántos de ellos no realizan actividades profesionales, a su vez conocer por que no ejercen su profesión, también saber cuántos profesionales emprendieron algún negocio. Este estudio de caso sobre la empleabilidad de profesionales en organizaciones del sector turístico proporciona una visión más clara de la situación laboral de los profesionales, permitiendo tener una visión de las necesidades de la profesión y de las perspectivas de los nuevos profesionales.

La importancia del sector productivo en el turismo ha incrementado las actividades económicas satisfaciendo las necesidades humanas y fortaleciendo la economía, asegurando un desarrollo beneficioso en los profesionales de turismo. Por lo tanto, las empresas turísticas serán beneficiadas porque hay profesionales de turismo que están a dispuestos para cubrir el puesto de trabajo que se les asigne. Esto representa que un empleador puede elegir a alguien que cumpla con todos los requisitos para el puesto. También los beneficiarios son profesionales porque los resultados obtenidos

les permiten conocer qué oportunidades laborales hay disponibles en su profesión y a su vez tienen la oportunidad de comprobar si el perfil del egresado cumple con los requisitos que requiere la empresa turística o institución.

La principal motivación de los directivos es apoyar la creación de entidades emprendedoras. Esto nos permitirá incrementar el nivel académico de la formación profesional en el campo y las carreras en turismo, incentivando así a los estudiantes a convertirse en un impulso para la creación de pequeñas empresas en el campo de la gestión y a su vez facilite la contratación de nuevas personas para que tengan un puesto de trabajo.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar las competencias laborales de los profesionales en turismo requeridas para la empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las competencias específicas que son requeridas en los profesionales en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi.
- Diagnosticar los factores que afectan la contratación en los profesionales en turismo en el cantón Tulcán, provincia del Carchi.
- Determinar el nivel de empleabilidad de los profesionales en las empresas del sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las competencias específicas que son requeridas en los profesionales en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi?
- ¿Qué factores afectan la contratación de los profesionales en turismo en el cantón Tulcán, provincia del Carchi?
- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los profesionales en las empresas del sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Beier (2014), con el tema de estudio “El empleo de Licenciatura en Comercio Internacional”, se destaca que los jóvenes que han finalizado el ciclo académico conocen la situación de los egresados, si trabajan, si no trabajan, qué tipo de trabajo que hacen. lidiando con la adicción o independientes relacionados con su profesión en la educación como futuros profesionales.

Según López (2012), en su estudio titulado “Empleo de Egresados y Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato y su Impacto en el Nivel de Empleo” indica que la demanda laboral es baja debido a que los jóvenes no cumplen con los requisitos necesarios para culminar el trabajo. La falta de práctica laboral no permite a los egresados desarrollar todas sus capacidades, destrezas y sobre todo conocimientos.

Tito (2012) por su parte sustenta la tesis titulada: Gestión de Competencias y Productividad de las Empresas de Fabricación de Calzado de la Metrópolis de Lima para el Doctorado en Ciencias Administrativas de la UNMSM, con el objetivo general de: demostrar la gestión de una empresa de fabricación de calzado basada en las competencias del colaborador, permitiéndole mejorar continuamente su nivel de productividad laboral. El objetivo de este estudio es mostrar que la gestión organizacional basada en el reconocimiento y la evaluación personal de las habilidades laborales de las personas (que consisten en dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales) realmente les permite aumentar su nivel de productividad laboral.

Por otro lado, Rivera (2018) señala que las competencias son habilidades complejas con diferentes niveles de integración y se expresan en una amplia gama de circunstancias en los distintos aspectos de la vida humana, tanto personal como social. Son manifestaciones de los distintos niveles de crecimiento personal y de involucramiento proactivo en los procesos sociales. La autora añade que cualquier

competencia es una síntesis de las vivencias que el individuo ha conseguido edificar dentro del contexto de su extenso entorno vital, pasado y presente.

Por su parte, Garillo (2024) investigó acerca del empleo turístico, que hace referencia a las posibilidades de empleo que emergen de la industria turística. Es notable que el turismo tiene la capacidad de producir elevados índices de empleo, transformándose en un instrumento esencial para el crecimiento económico y la generación de puestos de trabajo. Además, se señala que el turismo puede generar empleos en varios sectores vinculados, tales como la administración hotelera, la restauración, el transporte y las actividades de ocio. Estos trabajos favorecen el desarrollo económico de las zonas turísticas y pueden influir positivamente en la economía a nivel local y nacional.

Finalmente, Olaya (2018) investigó que las competencias deben ser consideradas como un componente de la capacidad adaptativa cognitivo-conductual intrínseca al ser humano, las cuales se aplican para atender las necesidades particulares que las personas encuentran en contextos sociohistóricos y culturales específicos. Esto conlleva un proceso de adaptación entre el individuo, la demanda del entorno y las necesidades que surgen, con el objetivo de proporcionar respuestas y/o soluciones a las demandas propuestas.

2.2. MARCO TEÓRICO

La siguiente sección describe los fundamentos teóricos más importantes de las variables de investigación, como las competencias laborales de los profesionales de turismo y la empleabilidad en el sector turístico en temática de conceptualización para correlacionar las dos variables a partir de un criterio único, a continuación, se detalla conceptos clave que facilitara el análisis y comprensión del estudio.

2.2.1. Competencias laborales

Según Aldaz (2022), las competencias laborales se refieren al conjunto de saberes, destrezas, actitudes y valores que un individuo debe tener para actuar de manera eficiente en un cargo laboral. En el ámbito del turismo, estas habilidades no solo abarcan habilidades técnicas, sino también elementos vinculados con el servicio al cliente, la administración de destinos turísticos, la sostenibilidad y el trabajo colaborativo.

Una persona tiene un conjunto de particularidades y conocimientos adquiridos o esenciales que establecen su capacidad para realizar determinadas labores. Por lo tanto, no se requieren capacidades de descubrimiento. Un examen completo del estado físico, mental o emocional de una persona. El propósito de la competencia laboral es reconocer formalmente las habilidades que los empleados demuestran al realizar una ocupación determinada, independientemente de cómo, cuándo o dónde adquirieron esas habilidades.

2.2.2.1. Competencias profesionales en turismo

Según Feijó (2018), el turismo es un fenómeno social, cultural y económico vinculado con el movimiento de individuos a diferentes lugares, situaciones que están fuera de su sitio de residencia habitual. Estas personas se conocen como individuos, visitantes, compuestos por turistas o excursionistas, habitantes o no habitantes. Ese desplazamiento de las personas lógicamente, promueven de manera directa e indirecta un incremento en la actividad económica en los lugares visitados, debido a la necesidad de productos y servicios que deben ser fabricados y producirse.

El turismo continúa siendo una de las profesiones con mayor proyección de futuro. No obstante, a pesar de su relevancia o quizás por ello, el sector está en plena transformación experimentando los impactos de la internacionalización, innovación en productos turísticos, conflictos bélicos, política. Todos estos cambios están afectando a los recursos humanos de la industria y en las competencias profesionales requeridas, siendo las competencias en tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las habilidades lingüísticas parecen ser las más requeridas por los empleadores. A continuación, se presentan las competencias mejor valoradas en el sector turístico en la Tabla 1.

Tabla 1. Competencias mejor valoradas en el sector turístico

Responsables académicos	Sector turístico	Titulados en turismo
Trabajar en inglés como lengua extranjera.	Trabajar en inglés como lengua extranjera.	Trabajar en inglés como lengua extranjera.
Orientación marcada de servicio hacia el cliente	Orientación marcada de servicio hacia el cliente.	Comunicarse de forma oral y escrita en una segunda lengua extranjera.
Utilizar y analizar las TIC en los distintos ámbitos del turismo.	Definir objetivos, estrategias y políticas comerciales.	Dirigir y gestionar los distintos tipos de entidades turísticas.
Manejar técnicas de comunicación.	Utilizar y analizar las TIC en los distintos ámbitos del turismo.	Orientación marcada de servicio hacia el cliente.

Comprender los principios del turismo.	Manejar técnicas de comunicación.	de	Evaluar los potenciales turísticos y el análisis prospectivo de exploración.
--	-----------------------------------	----	--

Fuente: Rivas (2019)

2.2.2.2. Competencias

Una competencia es una característica humana básica que manifiesta "un conducta o forma de pensar que es común en todas las situaciones y persiste en el tiempo". Una persona tiene un conjunto de particularidades y conocimientos adquiridos o esenciales que establecen su capacidad para realizar determinadas labores. Por lo tanto, no se requieren capacidades de descubrimiento. Un examen completo del estado físico, mental o emocional de una persona.

2.2.2.3 Tipos de competencias profesionales

- **Mentalidad de crecimiento:** Impulso, curiosidad, ambición. Cualquiera de las dos definiciones puede definir eficazmente a los candidatos que desafían el status, asumen riesgos, hacen preguntas y prueban cosas nuevas, todo en nombre del crecimiento profesional y la ampliación de los horizontes de la empresa.
- **Toma de decisiones en base a datos:** En un mundo en crisis, es vital que nuestros empleados, especialmente los directivos, sepan cuándo, dónde y cómo elegir un camino, siempre con el objetivo de maximizar los resultados y utilizar los recursos de la forma más eficiente.
- **Comunicación efectiva:** La comunicación directa, la comunicación sincera y responsable y no herir los sentimientos de los demás durante la interacción serán ideales para mantener un ambiente de trabajo óptimo y una interacción efectiva.
- **Resiliencia:** no se trata sólo de poder afrontar las decepciones y las emociones negativas en la vida y el trabajo, sino también de volver a la normalidad rápidamente. Durante este tiempo, el empleado ideal debe poder "mezclarse y pagar de nuevo" sin inconvenientes importantes.
- **Flexibilidad:** como en competencias anteriores, debemos comprometernos a garantizar que nuestra gente tenga las habilidades y recursos inherentes, la capacidad de (entre otras cosas) adoptar nuevas formas de trabajar (ya sea cara a cara o remotamente), utilizar nuevas herramientas y adoptar cambiar. en equipos sobre la estructura.

- Comodidad en un entorno digital: esto puede parecer obvio, pero no lo es. Ya no se trata de poder utilizar plataformas de videollamadas o comités organizadores internos, se trata de encontrar personas que puedan gestionar el 100% de su tiempo y rendimiento laboral de forma remota en un entorno virtual que se ejecuta desde la nube (Gamarra, 2023).

2.2.2.4. Clasificación de competencias profesionales

Gamarra (2023) manifiesta las siguientes calificaciones de competencias:

- Motivación: es un interés que un individuo considera o anhela conscientemente, un motivo que "impulsa, dirige y selecciona" el comportamiento para lograr ciertas acciones u objetivos sobre otros.
- Características: es una característica consciente a situaciones de información.
- Concepto propio: las actitudes, valores o autoimagen de cada persona.
- Conocimiento: capacidad de desempeñar cierto deber físico o mental.
- Habilidad: capacidad de una persona para hacer algo correcta y fácilmente.
- Actitud: son rasgos de responsabilidad de la persona que determina su correcta actitud en el puesto del trabajo.

2.2.2. Formación de competencias laborales

Según Aldaz (2022), la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior abordó la importancia de fomentar un aprendizaje constante que facilite el desarrollo de habilidades apropiadas para aportar al crecimiento cultural, social y económico de la sociedad. Además, se señaló que las responsabilidades primordiales de la educación superior han estado y continuarán vinculadas a cuatro de sus tareas fundamentales: una de sus funciones primordiales: generación de nuevos saberes (funciones de la investigación), la capacitación de individuos altamente competentes (función educativa), la provisión de servicios para la sociedad (función social) y la crítica social (función ética).

Estas competencias intentan funcionar en las tareas del ámbito del mundo educativo con un buen ambiente laboral, esto se debe a que el mercado de trabajo demanda agente de cambio por lo que las universidades deben educar y formar titulados adaptables y emprendedores tal como han indicado diversos autores e instituciones públicas y privadas responsables de regular la educación superior.

2.2.3. Inserción laboral

La inserción laboral de gran cantidad de jóvenes se perfilaría no únicamente como un periodo de espera por un puesto vacante, sino como una especie de fase de moratoria, en la que la mayoría de ellos tendrían que entrar al mercado secundario laboral donde se toparán con empleadores que buscan cubrir plazas poco calificadas y con escasas necesidades de capacitación y continuidad. Por lo tanto, el trabajo intermitente y las fluctuaciones constantes en el empleo son características propias del trabajo secundario. Esto también se aplica a la fase inicial de la mayoría de las profesiones laborales, especialmente aquellas que comienzan a edades más tempranas (Gutiérrez, 2021).

2.2.3.4 Oportunidades laborales

Las posibilidades de empleo para los jóvenes graduados pueden variar. Este algoritmo permite la medición de resultados y los gobiernos locales pueden obtener una visión de la eficacia de sus instituciones de educación. Se ha presentado el concepto de fricción en la búsqueda por dos razones: Primero desde un enfoque macroeconómico, con el objetivo de centrarse en la parte micro y meso de la estructura del problema (el agente y sus redes). En segundo lugar, algunos de las investigaciones de este estudio facilitarán en el futuro la comprensión del comportamiento del objeto de estudio: el recién graduado y su proceso de incorporación (Pereira, 2020).

2.2.3. Nuevas competencias para el turismo

El interés de analizar la empleabilidad en el sector turístico surge de evaluar el nivel de formación de los profesionales del turismo para determinar si las competencias adquiridas son suficientes para cubrir las necesidades de mano de obra del panorama actual y están relacionadas con la empleabilidad. En la propuesta de reinicio presentada por la Universidad Técnica de Loja se supone que se deben desarrollar nuevas competencias y habilidades entre los empleados, que se deben capacitar en los nuevos procesos que requiere el funcionamiento de las empresas turísticas y que se debe capacitar principalmente a los turistas. en prácticas de bioseguridad. También se propone que a través de programas de investigación Transformemos la formación vocacional turística, lo que implica generar nuevas fuentes de empleo dentro de la industria relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (UTPL, 2020).

2.2.4. Empleabilidad en el sector turístico

La empleabilidad se compone de un conjunto de logros habilidades, saberes y características individuales que incrementan la posibilidad de que los egresados encuentren un trabajo y triunfen en sus roles, lo que les favorece a sí mismos, a la fuerza laboral, a la comunidad y a la economía. La empleabilidad comprende una serie de competencias, aptitudes y saberes, entre otros elementos, que incrementan las oportunidades de empleo al profesional (Fresneda, 2018).

2.2.4.1. Empleabilidad

Según (Gamboa, 2007), la empleabilidad es la capacidad que tiene una persona para obtener un empleo principal, mantener el mismo empleo, pasar de un rol a otro dentro de la organización, obtener nuevos empleos cuando sea necesario y obtener un empleo adecuado y satisfactorio, también nos habla de una persona La capacidad y el conocimiento para mantener habilidades actualizadas les permite tener una mayor viabilidad de inserción laboral, a mayores niveles de empleabilidad existe una mayor demanda de servicios profesionales y por tanto igualdad de oportunidades de empleabilidad.

2.2.4.2. Sector turístico

Según (ONU, 2019) se refiere al conjunto de unidades productivas en diversas industrias que proveen los productos y servicios de consumo que requieren los visitantes. Esas industrias se conocen como industrias turísticas ya que las compras de los visitantes constituyen un porcentaje tan significativo de su oferta que, sin visitantes, su producción cesaría en cantidades considerables.

2.2.5. Factores que sostienen la empleabilidad

El empleo se basa en cuatro pilares principales, tres de ellos una persona puede cambiar de alguna manera: la información disponible, las habilidades también pueden desarrollar una actitud de búsqueda de empleo. El cuarto elemento, el mercado, es un factor afectado por los individuos de forma aislada, no puede actuar, está fuera de su trabajo. Considerando que los cuatro factores de empleabilidad son muy importantes porque incluyen los conocimientos y habilidades que tiene cada persona, lo que significa la educación de cada persona para buscar un empleo (Alles, 2014).

2.2.6 Nuevo perfil de empleo

Ahora, gracias a la modernización, la tecnología, las mejoras en los procesos y el aumento de la productividad humana, la industria ofrece menos oportunidades de empleo, pero aumenta la producción. Por otro lado, el sector servicios ofrece cada vez más oportunidades laborales. La modernización de la fábrica se dedica a la producción de productos de mayor calidad y más económicos.

Es característico de los jóvenes, se sienten cómodos en distancias cortas y les gustan las relaciones interpersonales, por lo que prefieren ambientes de trabajo medianos, pequeñas y medianas empresas, porque en estos ambientes es más fácil crear un alto nivel de empleados. compromiso y esta implicación Desde un estilo de gestión más cercano. El nuevo perfil laboral se basa en la modernización y actualización tecnológica para mejorar los procesos e incrementar la producción. Dada la situación actual, el sector manufacturero ofrece más oportunidades de empleo para las personas (Kanahuati, 2014).

2.2.7. Dinámica para la empleabilidad

Utilizando los factores vistos anteriormente, VanHerck propuso un modelo dinámico de empleabilidad en el que la empleabilidad consta de dos factores, las características que ayudan a aumentar la probabilidad de empleo que posee cada persona cuando se convierte en profesional. Habilidades y motivación (Alles, 2014).

2.2.8. Servicios sectoriales de formación en competencias de empleabilidad

Según los documentos ya citados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Además del análisis de la estructura del centro y la evolución de la matrícula, es necesario estudiar el papel de los servicios departamentales, que son parte importante de los servicios educativos en los centros de educación secundaria y superior (Camacho, 2016).

2.2.9. Formación profesional

(García, 2020) señala que "Actualmente, la formación profesional ha adquirido una gran importancia práctica, porque en un mundo competitivo se necesitan personas preparadas y formadas para adaptarse al entorno cambiante, y las exigencias de la sociedad son cada vez mayores".

2.2.9.1 Profesionales

Los perfiles profesionales deben cumplir con los requerimientos de la organización, debido a que el ambiente laboral es cada vez más exigente en la selección del personal, no sólo en términos de intuición, sino también en términos de habilidades y facilidad en el campo laboral. La profesionalización y la inclusión en la industria turística están llenas de temas de debate. Hasta el momento, pocos estudios han investigado la integración profesional de los titulados en turismo (Camacho, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque cualitativo

Según (Sampieri, 2014) es un enfoque valioso en las ciencias sociales y humanas para comprender la complejidad de los fenómenos sociales y humanos. A través de la recopilación y el análisis de datos no numéricos, esta metodología permite capturar significados, experiencias y contextos, enriqueciendo la investigación y promoviendo una comprensión profunda de la realidad social. La teoría del marco de datos se fundamenta en la medición y utiliza procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Para que una investigación sea creíble, es necesario demostrar que se ha seguido estos procedimientos. Los datos se representan a través de números y se analizan con métodos estadísticos.

Para el mejoramiento de esta investigación las competencias laborales de los profesionales en turismo y la empleabilidad en el sector turístico, se utiliza un enfoque cualitativo ya que este permite realizar un análisis estadístico de la información que se recolecta del levantamiento, a través encuestas sobre el problema.

3.1.2. Tipo de Investigación

3.1.2.1. Investigación Descriptiva

En este trabajo se utilizó una investigación descriptiva, ya que su propósito es analizar la empleabilidad de los profesionales en organizaciones del sector turístico. Se encuestó a establecimientos turísticos y a profesionales del turismo para recopilar información suficiente y necesaria para preparar y construir resultados en respuesta al objeto de investigación. Por lo tanto, en este estudio se optó por un enfoque descriptivo (Rodríguez, 2021).

3.2. IDEA A DEFENDER

¿Las competencias laborales de los profesionales en turismo están directamente relacionadas con su empleabilidad en el sector turístico en el cantón Tulcán, provincia del Carchi?

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2. Operacionalización de las variables dependiente e independiente

Variables Definición	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Independiente				
Competencias laborales				
Es un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que desempeña una persona de manera eficaz y eficiente las tareas relacionadas con la promoción, gestión y prestación de servicios turísticos (Rivas, 2018)	Tipos de competencias laborales	Habilidades conocimiento Responsabilidad Compromiso	Encuesta	Cuestionario
	Requerimientos de empleadores	de Competencias requeridas por los empleadores en el sector turístico	Encuesta	Cuestionario
Dependiente				
Empleabilidad en el sector turístico				
Hace referencia habilidades de profesionales de turismo para conseguir un empleo de calidad y de alcanzar el éxito en sus cargos, lo que favorece al empleo, a la comunidad además de la necesidad de talento en las distintas áreas que conforman este sector turístico (María, 2018)	Contratación	Porcentaje de contratación de profesionales en las empresas turísticas	Encuesta	Cuestionario
	Situación laboral	Profesionales empleados en el sector turístico	Encuesta	Cuestionario

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

3.4.1.1. Método inductivo

La inducción es una forma de razonamiento mediante la cual pasamos del conocimiento sobre un caso particular a un conocimiento más general que representa lo que los fenómenos individuales tienen en común. Se basa en repetir hechos y fenómenos reales, buscando rasgos comunes entre grupos específicos y así sacar conclusiones sobre aspectos de sus características. Las generalizaciones resultantes tienen una base empírica (Rodríguez, 2017).

3.4.1.2. Método descriptivo

Esto indica que el análisis de las variables planteadas (competencias profesionales y la empleabilidad) serán analizadas para concluir la relación que tienen y cómo se manejan dentro de la empresa. Se podrá evaluar las actitudes de cada profesional a través de los cuestionarios que se aplicarán para poder determinar la relación existente.

3.4.2. Técnicas

3.4.2.1. Encuesta

Esta técnica se utiliza para las dos variables y nos ayudará a recopilar datos para obtener información de personas sobre diferentes temas. Las encuestas tienen varios propósitos y pueden realizarse de diversas maneras según el método elegido y los objetivos que se persigan.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1 Población y muestra

Variable 1.- Competencias laborales: realizado a los empleadores de los establecimientos turísticos.

Variable 2.- Empleabilidad en el sector turístico: realizada a los profesionales de turismo.

Para la primera variable se realizó las encuestas a los empleadores de los establecimientos turísticos que son 56 que se encuentra en el Catastro de servicios,

que proporciona el Ministerio de Turismo del Ecuador que hay en el cantón Tulcán, provincia del Carchi.

Para la segunda variable, se aplicó la fórmula infinita, dado que se desconoce el número exacto de profesionales de turismo que están empleados en el sector turístico.

Fórmula muestra infinita

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

n = tamaño de muestra buscado

z = parámetro estadístico que depende el nivel de confianza = 1,96

e = error de estimación máximo aceptado = 0,05

p = probabilidad de que ocurra el evento = 0,50

q = probabilidad de que no ocurra el evento = 0,50

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16$$

Siendo un total de 384 encuestas realizadas a los profesionales de turismo. A continuación, se muestra en la Tabla 3 el número de establecimientos turísticos encuestados que se realizaron en el cantón Tulcán.

Tabla 3. Número de encuestas

Encuestados	Cantidad
Hoteles	11
Hostales	12
Hostería	1
Restaurantes	21
Cafeterías	8
Agencias de viaje	3
Total	56

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.4.1 Análisis e interpretación de la encuesta realizada a los profesionales de turismo
Una vez obtenida la información se va a realizar el análisis y diagnóstico de los resultados. Se procedió a realizar la tabulación de datos en el programa Excel, permitiendo de esa manera llegar a tener resultados que se presentan a continuación, como muestra la figura 1.

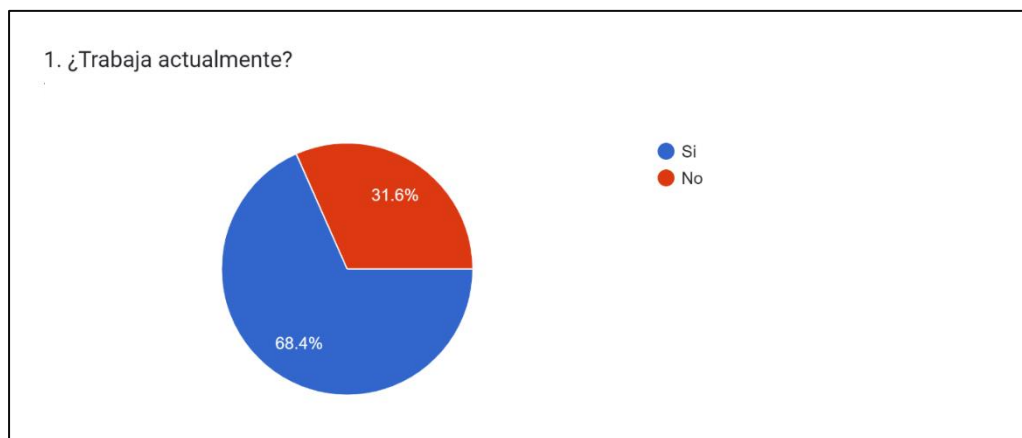


Figura 1. Empleo

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 1 muestra que la mayoría de los profesionales encuestados actualmente cuenta con trabajo siendo este un 68.4%. Por otro lado, la figura muestra que un pequeño grupo de profesionales con un 31.6% no cuentan con trabajo.

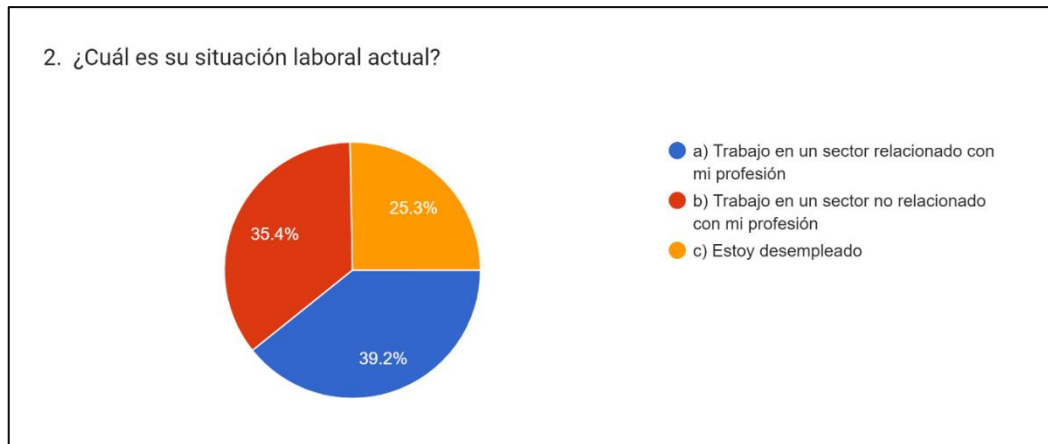


Figura 2. Situación laboral

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 2 muestra que la mayoría de los profesionales encuestados actualmente cuentan con trabajo en un sector relacionado con su profesión siendo este un 39.2%. Seguidamente, la figura muestra que un porcentaje intermedio siendo este un 35.4% los mismos que cuentan con un trabajo no relacionado con su profesión. Por otro lado, un pequeño grupo de profesionales están desempleados siendo este un 25.3%.



Figura 3. Tiempo para conseguir trabajo

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 3 muestra que la mayoría de los profesionales encuestados actualmente a transcurrido un tiempo de 13 meses en adelante para conseguir trabajo acorde a su profesión siendo este un 40.4%. Seguidamente, la figura muestra que un porcentaje intermedio siendo este un 31.6% los mismos que ha transcurrido un tiempo de 7 a 12 meses para conseguir trabajo acorde a su profesión. Por otro lado, con un 28.1% un pequeño grupo de profesionales ha logrado conseguir trabajo inmediatamente.

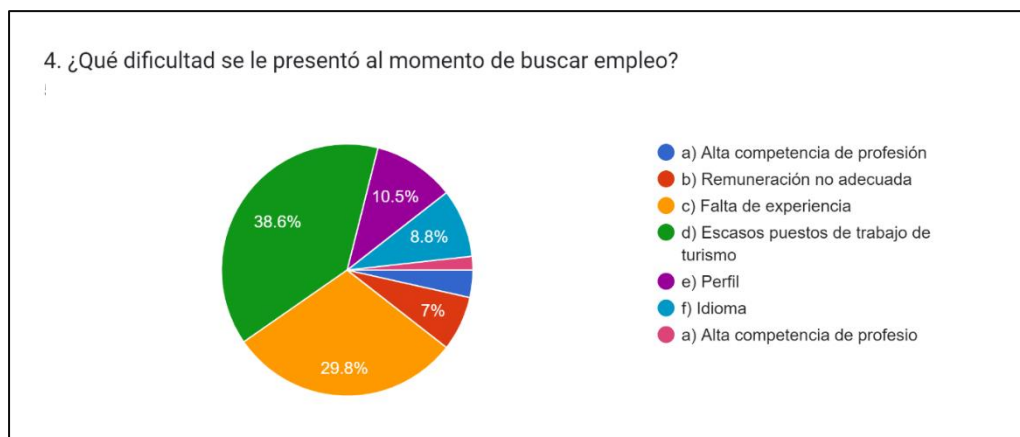


Figura 4. Dificultad al buscar empleo

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 4 muestra que la mayoría de los profesionales con un 38.6% tienen dificultad en encontrar empleo debido al escaso puesto de trabajo en la carrera de turismo. Con un 29.8% de profesionales encuestados mencionan que la dificultad que han tenido al momento de encontrar empleo es la falta de experiencia. Seguidamente, con un 10.5% de profesionales encuestados la dificultad que han presentado es el perfil personal el motivo por el cual no han podido conseguir empleo. Por otra parte, con 8.8% de profesionales comparte la idea de que una de las dificultades que han presentado al momento de conseguir empleo es la alta competencia de profesionales. Finalmente, un bajo grupo de profesionales con 7% refieren que la dificultad o problema al momento de conseguir un empleo es que muchas de las empresas ofrecen una remuneración no adecuada a su profesión.



Figura 5. Trabajos que ha tenido

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 5 muestra que la mayoría de los profesionales con un 40% han tenido un trabajo actualmente desde que se graduó. Seguidamente, con un 38.2% de profesionales encuestados mencionan que han tenido cinco trabajos desde que se han graduado. Por otro lado, con un 21.8% de profesionales comparten que han tenido cinco trabajos desde que se han graduado hasta la actualidad.



Figura 6. Aspectos al momento de contratar

De acuerdo con la pregunta indicada la mayoría de las profesionales con un 58.9% el aspecto más importante al momento de ser contratado las empresas pide experiencia laboral. Seguidamente con un 21.4% los profesionales encuestados mencionan que al momento de ser contratados las empresas pide el título académico. Finalmente, con un 19.6% de profesionales comparten que al momento de ser contratados ha sido por recomendación por otras personas, como muestra en la figura 6.

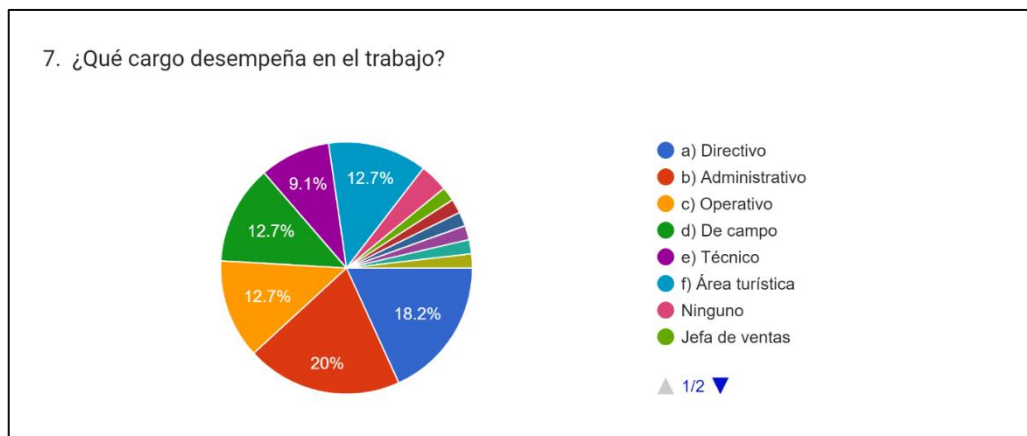


Figura 7. Cargo que desempeña

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 7 muestra que la mayoría de los profesionales con un 20% el cargo que desempeña en su empleo es administrativo. Por otra parte 18.2% los profesionales encuestados mencionan que el cargo que desempeña en su empleo es directivo. Seguidamente, con un 12.7% los profesionales encuestados comentan que el cargo que ocupa en su empleo es guía turístico, de campo y operativo. Finalmente, un bajo grupo de profesionales con un 19.6% refieren que el cargo que desempeña en su empleo es comercial.

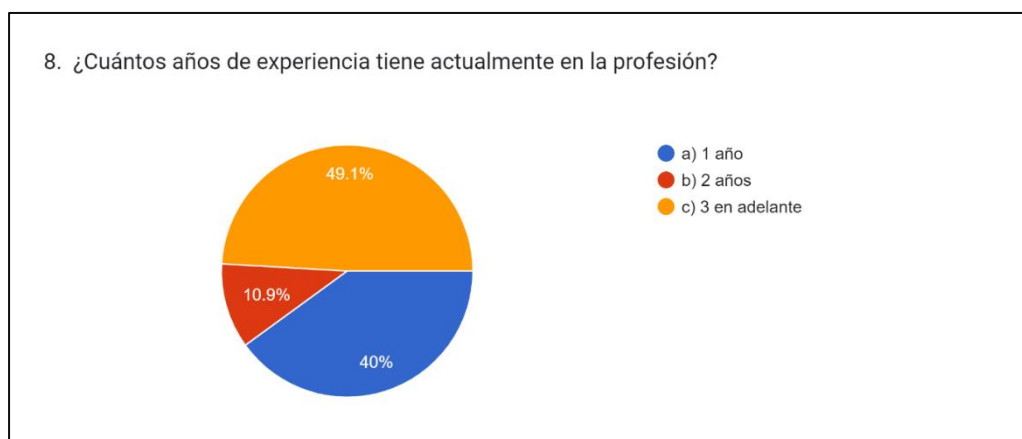


Figura 8. Años de experiencia

De acuerdo con la pregunta indicada el gráfico muestra que la mayoría de los profesionales con un 49.1% tienen actualmente 3 años en adelante de experiencia en su profesión. Seguidamente, con un 40% los profesionales comentan que la experiencia en su profesión que tiene es de 1 año actualmente. Por otra parte, con un 10.9% un pequeño grupo de profesionales comentan que la experiencia que tiene es de 2 años en su profesión actualmente.

4.4.2 Análisis e interpretación de la encuesta a los empleadores de los establecimientos turísticos.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de los empleadores encuestados a los Hoteles del cantón Tulcán, como muestra la figura 9.



Figura 9. Últimos años de profesionales contratados en hoteles

Respecto a la pregunta indicada la figura 9 muestra que la mayoría de los empleadores de los hoteles encuestados actualmente no cuentan con personas profesionales en turismo siendo este un 54,55%. Por otro lado, el gráfico muestra un pequeño grupo de empleadores de hoteles comentan que si cuentan con personas profesionales en turismo con un 45,45%.

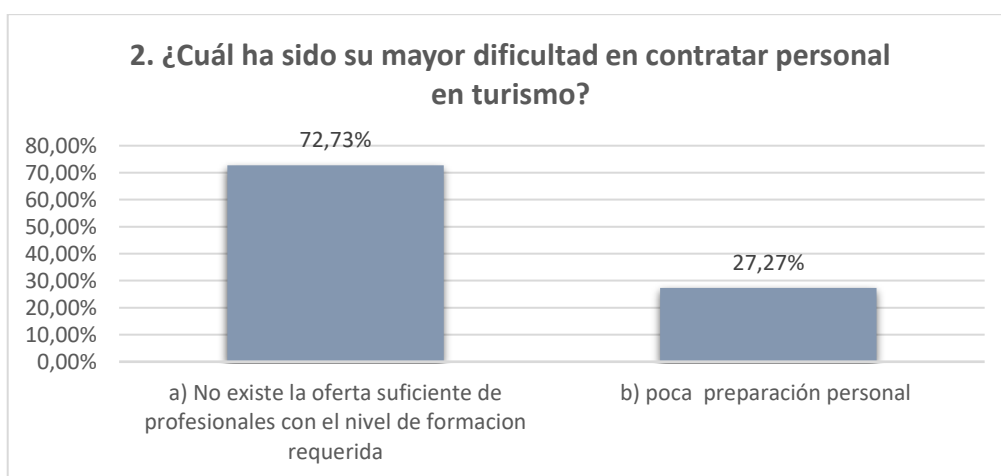


Figura 10. Dificultad al contratar en hoteles

De acuerdo con la pregunta la figura 10 muestra que en la mayoría de los hoteles encuestados manifiestan que los profesionales de turismo tienen poca preparación con un 72,73%. Con un 27,27% de hoteles encuestados mencionan que no existe la oferta suficiente de graduados con el nivel de formación requerida. Esto indica que, aunque haya profesionales de turismo disponibles en el mercado laboral, la preparación de cada profesional no cumple con los requisitos que cada hotel requiere.



Figura 11. Aspectos importantes en hoteles

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 11 muestra que la mayoría de los hoteles encuestados mencionan que el aspecto más importante de los profesionales es el conocimiento y habilidades específicas respecto a la ocupación a desempeñar siendo este un 36,36%. Con un 27,27% los hoteles encuestados manifiestan que la experiencia laboral previa tiene un significado importante esto refleja que los profesionales de turismo deben tener una destreza o una práctica en el área. Por otro lado, con un 18,18% los empleadores de los hoteles comparten que la responsabilidad y compromiso con la empresa son aspectos importantes, aunque con menor disposición que la experiencia y las habilidades. Finalmente, un bajo grupo de hoteles con un 9,09% es el título académico y el dominio de idioma ya que son menos importantes esto indica que son factores secundarios frente a otros.

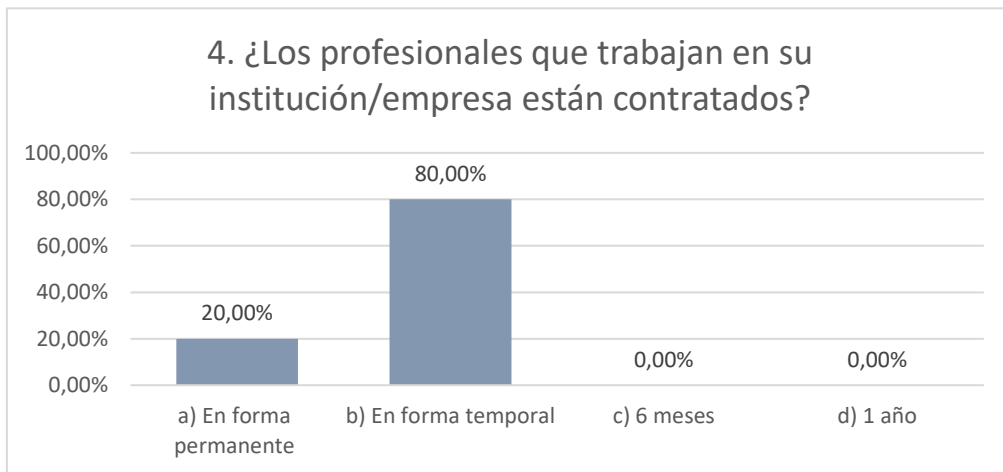


Figura 12. Profesionales contratados en hoteles

Respecto a la pregunta indicada la figura 12 muestra que la mayoría de los hoteles encuestados mencionan que los profesionales que trabajan en su institución o empresa están contratados de forma temporal con un 80% esto refleja que haya una posible preferencia de contratos de corta duración al ver su rendimiento de experiencia. Por otro lado, con un 20% los profesionales tienen un contrato de forma permanente esto quiere decir que puede tener una experiencia factible y conveniente para los hoteles.

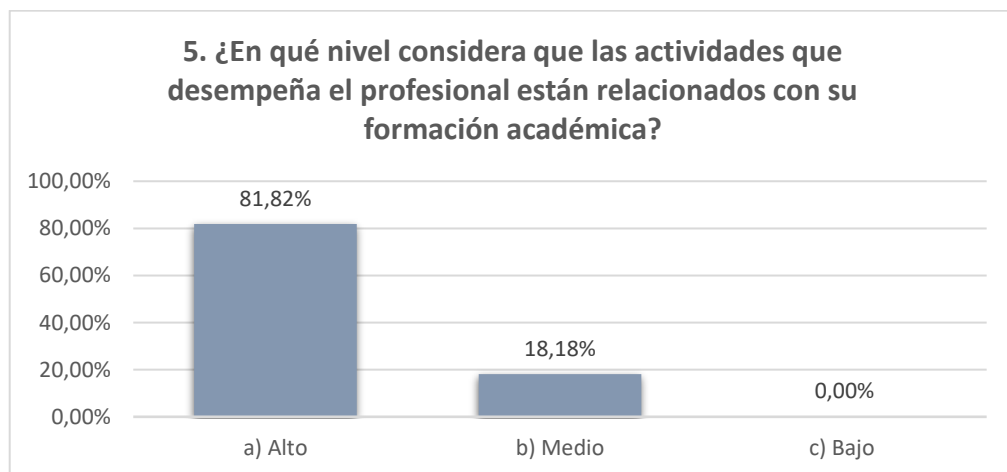


Figura 13. Desempeño del profesional en hoteles

Respecto a la pregunta indicada la figura 13 muestra que la mayoría de los empleadores de los hoteles encuestados comentan que el nivel considerable de las actividades que desempeñan los profesionales está relacionado con su formación académica es alto con 81.82% esto quiere decir que las competencias y estudios adquiridos son clave para el desempeño laboral. Con un 18,18% los empleadores de

los hoteles mencionan que la relación con su formación académica es medio ya que las actividades laborales y la formación académica son áreas donde se requiere más experiencia o práctica.

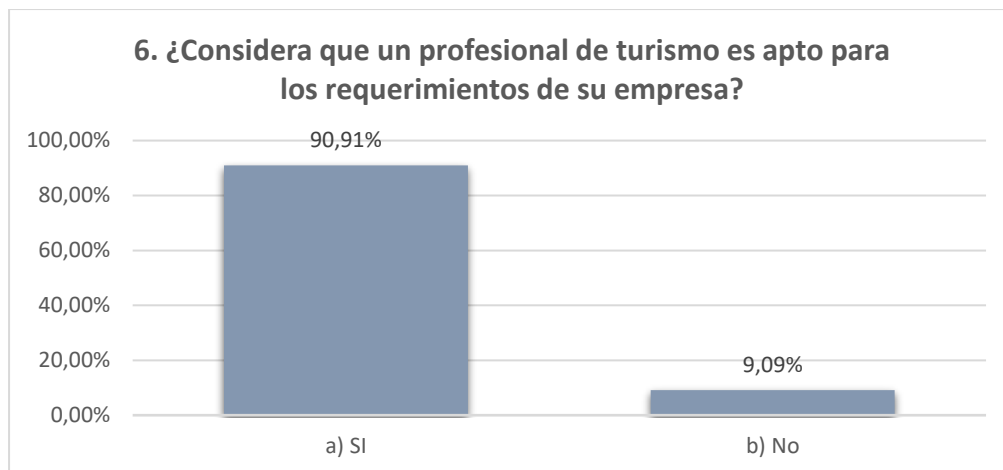


Figura 14. Profesionales aptos en hoteles

Respecto a la pregunta indicada la figura 14 muestra que la mayoría de los empleadores de los hoteles encuestados comentan que si consideran que un profesional de turismo es apto para los requerimientos de su empresa con 90,91%. Por otro lado, con un 9,09% de los empleadores encuestados mencionan que un profesional de turismo no es apto para los requerimientos de su empresa.

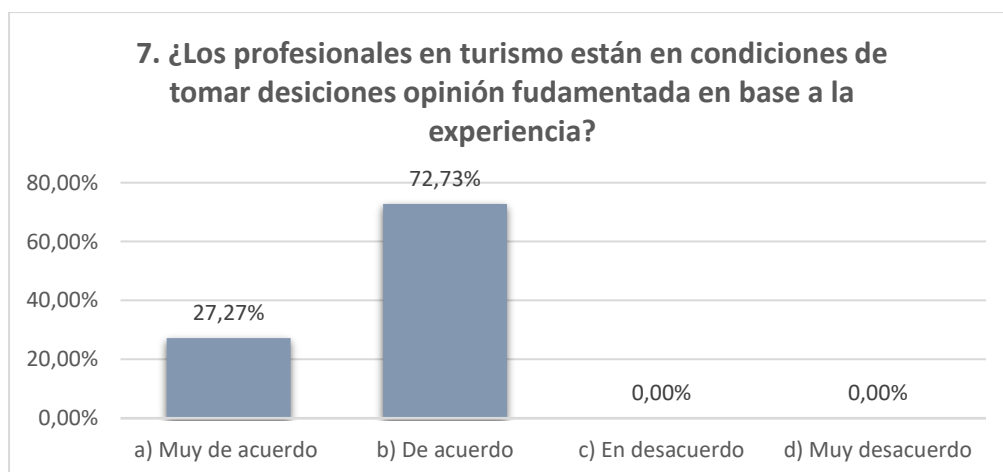


Figura 15. Profesionales con experiencia en hoteles

Respecto a la pregunta indicada la figura 15 muestra que la mayoría de los empleadores de los hoteles comentan que están de acuerdo que los profesionales de turismo están en condiciones de tomar decisiones opinión fundamentada en base

a la experiencia con un 72,73%. Con un 27,27% los empleadores opinan que están muy de acuerdo en que los profesionales de turismo tomen decisiones en base a su experiencia, esto quiere decir que tienen alta confianza en sus habilidades y conocimientos.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de los empleadores encuestados a los hostales del cantón Tulcán, como muestra la figura 16.

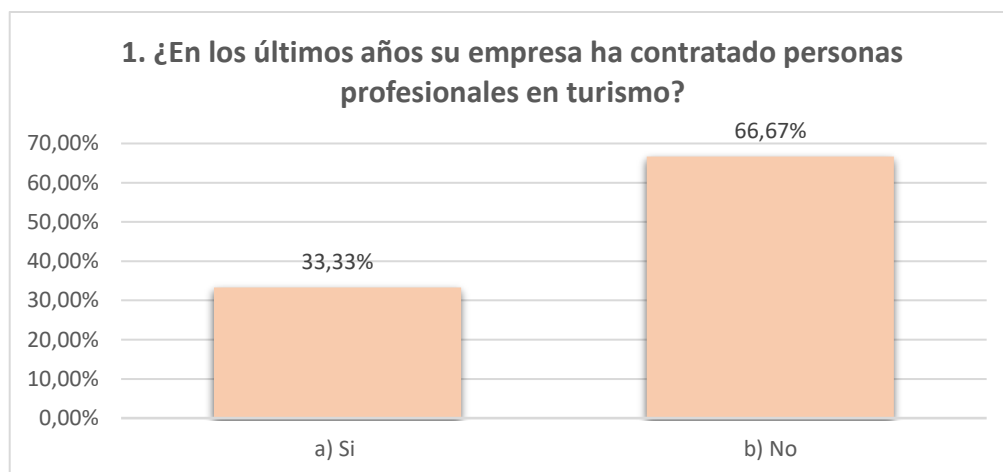


Figura 16. Últimos años de profesionales contratados en hostales

Respecto a la pregunta indicada la figura 16 muestra que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados actualmente no cuentan con personas profesionales en turismo siendo este un 66,67%. Por otro lado, el gráfico muestra un pequeño grupo de empleadores de hoteles comentan que si cuentan con personas profesionales en turismo con un 33,33%.

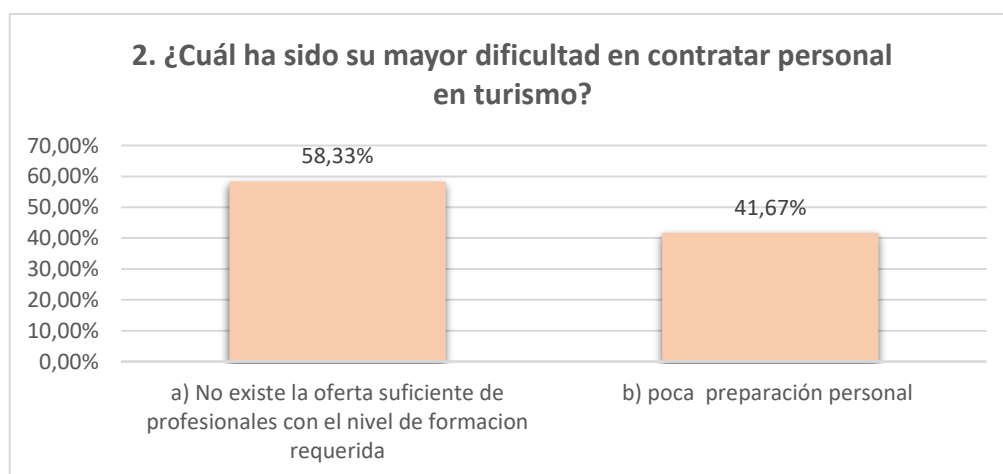


Figura 17. Dificultad al contratar en hostales

Respecto a la pregunta indicada la figura 17 muestra que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados comentan que la mayor dificultad en contratar a personal de turismo es que no existe oferta suficiente de profesionales con nivel de formación requerida siendo este un 58,33%. Por otro lado, con un 41,67% empleadores de los hoteles comentan que la mayor dificultad de contratar al personal de turismo es que tienen poca preparación personal. Es decir que hay un obstáculo para contratar personal en turismo por la falta de profesionales con una formación adecuada.

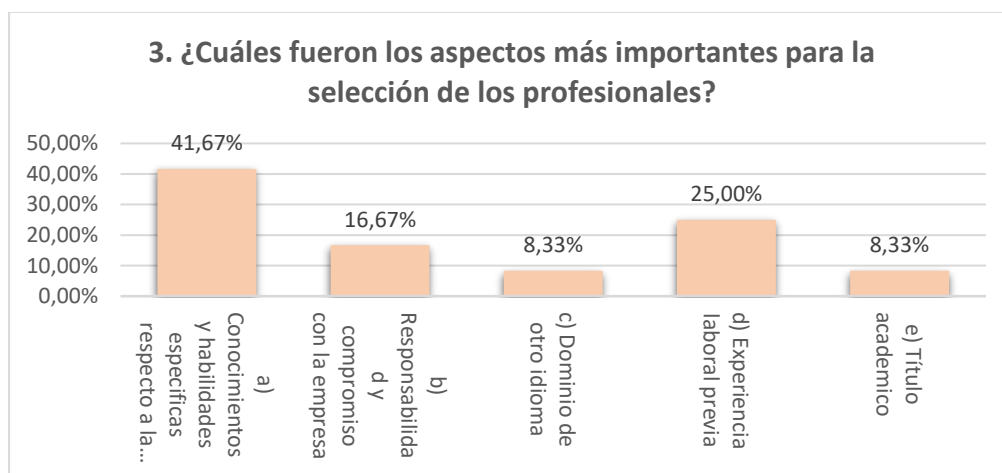


Figura 18. Aspectos importantes en hostales

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 18 muestra que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados opinan que el aspecto más valorado e importante para la selección de los profesionales es el conocimiento y habilidades específica respecto a la ocupación a desempeñar con un 41,67%. Con un 25% comentan los empleadores de los hoteles que la experiencia laboral previa ya que es un factor muy relevante. Por otro lado, los empleadores de los hoteles comentan que con un 16,67% valoran la responsabilidad y compromiso con la empresa, aunque con un bajo porcentaje que las habilidades y experiencia. Finalmente, un bajo grupo de empleadores de hoteles comentan que el dominio de idioma y el título académico son menos prioritarios, aunque si son considerables. Es decir que las habilidades y la experiencia previa se prioriza en los profesionales de turismo.

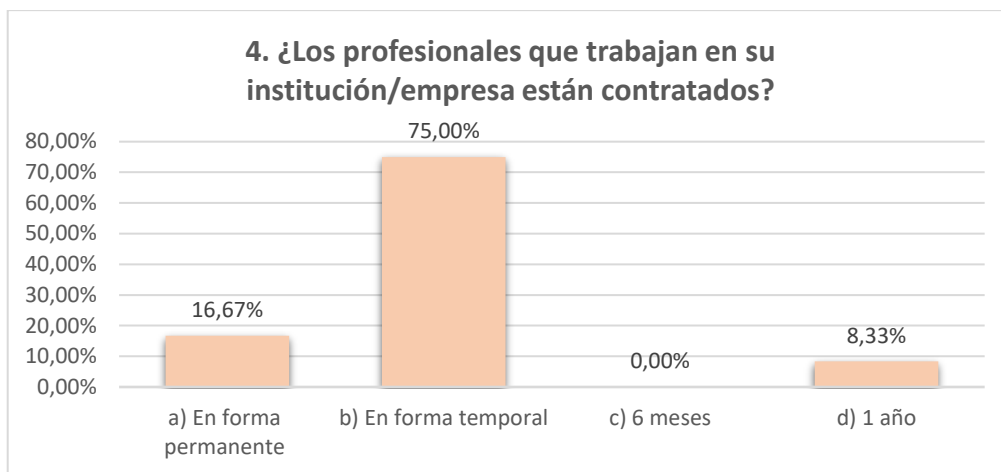


Figura 19. Profesionales contratados en hostales

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 19 muestra que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados mencionan que los profesionales que trabajan en su institución o empresa son de forma temporal siendo este un 75% por lo que estaría relacionado con la estacionalidad con la demanda de turismo. Con un 16,67% opinan los empleadores de los hoteles que están contratados de forma permanente. Finalmente, con un 8,33% de empleadores comentan que tienen una duración de contrato por un año, es decir que un menor porcentaje de profesionales en turismo cuentan con una permanencia laboral, lo que podría manifestar que será un reto para mantener el empleo a largo plazo.

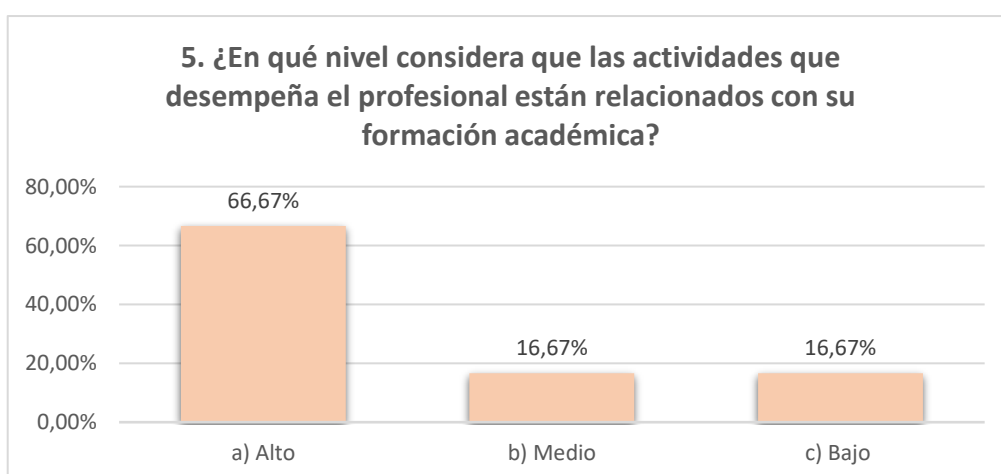


Figura 20. Desempeño profesional en hostales

Respecto a la pregunta indicada la figura 20 muestra que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados opinan que hay un nivel alto en las actividades que desempeña el profesional relacionado con su formación

académica siendo este un 66,67%. Con un 16,67% creen que el nivel de relación es medio y bajo lo que podría señalar que hay que mejorar en la experiencia y las demandas laborales del sector turístico.

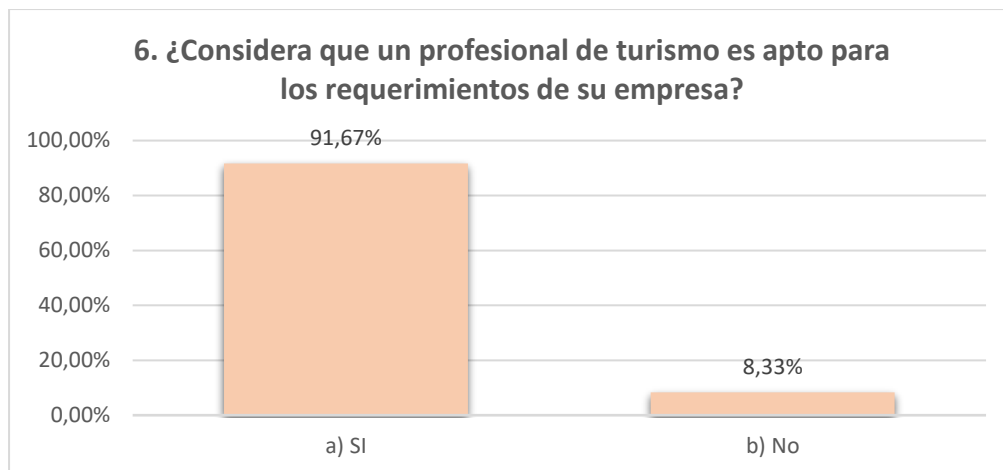


Figura 21. Profesionales aptos en hostales

Respecto a la pregunta indicada la figura 21 indica que la mayoría de los empleadores de los hostales encuestados comentan que consideran que un profesional de turismo si es apto para los requerimientos de su empresa para satisfacer las necesidades del hostel. Con un 8,33% de los empleadores encuestados mencionan que un profesional de turismo no es apto para su requerimiento de su empresa.



Figura 22. Profesionales con experiencia en hostales

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 22 muestra que la mayoría de los empleadores encuestados comentan que están de acuerdo que los profesionales de

turismo puedan tomar decisiones fundamentadas en base a su experiencia siendo este un 83,33%. Por otro lado, con un 16,67% los empleados comentan que están muy de acuerdo con que tomen decisiones en base a su experiencia. Sin embargo, existe una percepción efectiva para los profesionales de turismo ya que pueden tomar decisiones en su empresa gracias a su experiencia.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de los empleadores encuestados en hosterías del cantón Tulcán, como muestra la figura 23.



Figura 23. Últimos años de profesionales contratados en hosterías

Como se muestra en la figura 23 la que la mayoría de los encuestados de las hosterías comentan que en los últimos años si han contratado profesionales de turismo siendo este un 100%. Esto quiere decir que la formación en los profesionales es muy relevante en los establecimientos turísticos.

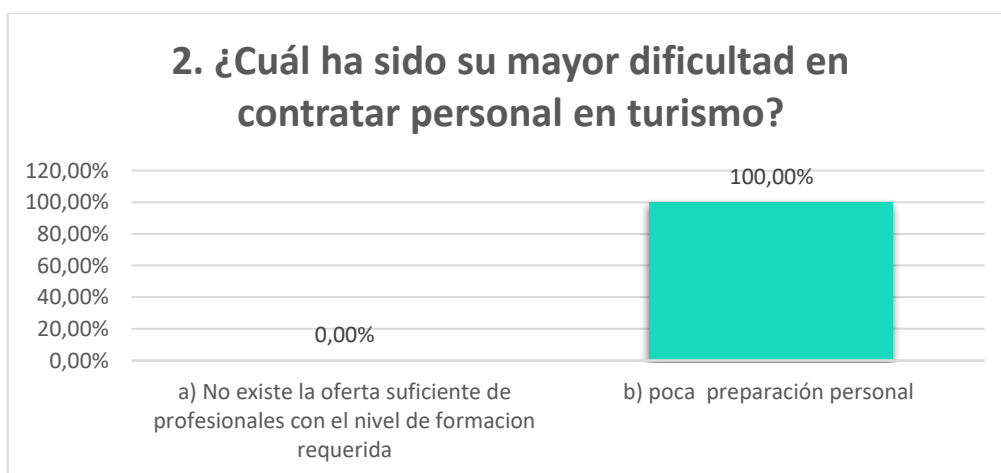


Figura 24. Dificultad en contratar en hosterías

En la figura 24 indica que la mayor de los encuestados de las hosterías opina que la mayor dificultad para contratar a profesionales de turismo es la poca personal, siendo este un 100%. Es decir, hay una posible necesidad de capacitar o reforzar en las habilidades prácticas de cada profesional.

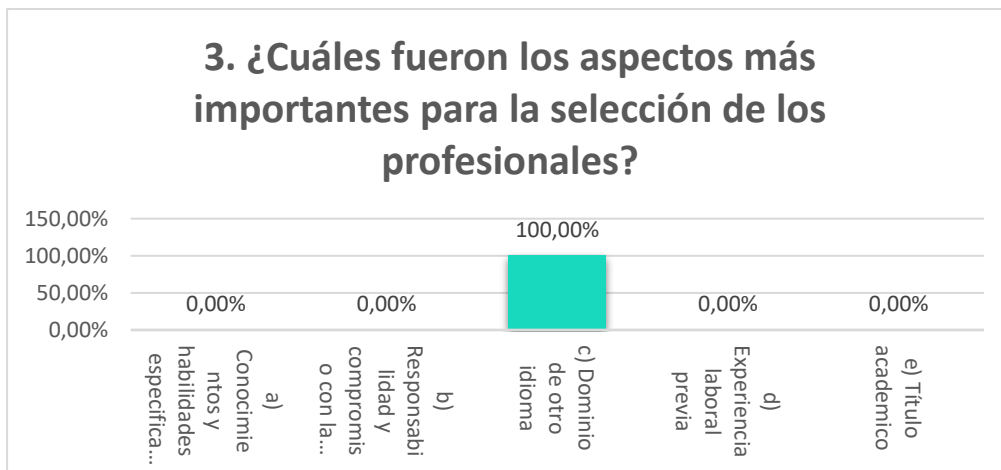


Figura 25. Aspectos importantes en hosterías

Al analizar la pregunta indicada la figura 25 muestra que la mayor parte de empleadores de las hosterías opinan que para seleccionar los aspectos más importantes para contratar profesionales de turismo es el dominio de idiomas, con un 100%, Esto quiere decir que hay que tener más experiencia o una capacitación para que los establecimientos turísticos tengan mayor énfasis en considerar los aspectos más importantes.

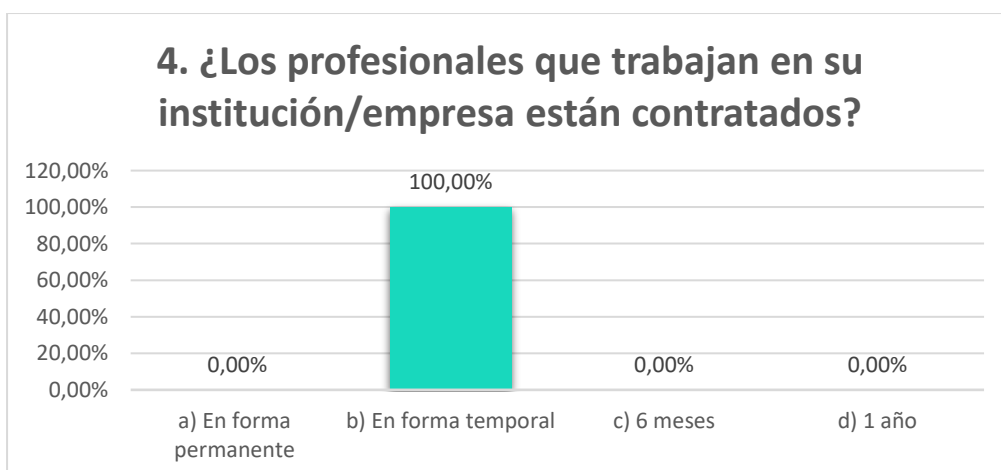


Figura 26. Profesionales contratados en hosterías

La figura 26 indica que la mayor parte de empleadores encuestados de hosterías que los profesionales de turismo están contratados de forma temporal con un 100%. Esto sugiere que la contratación es temporal debido a la inestabilidad de los empleados o en base a su experiencia.

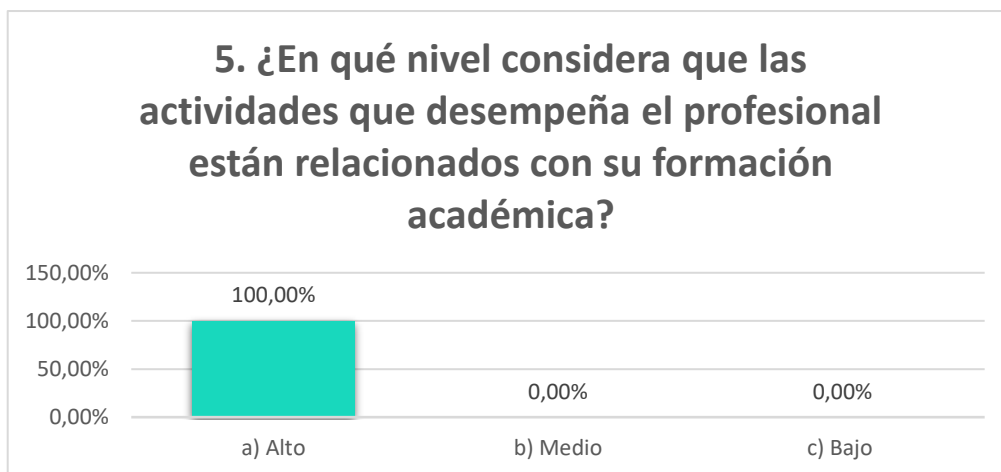


Figura 27. Desempeño profesional en hosterías

Al analizar la pregunta la figura 27 muestra que la mayor parte de empleadores encuestados de las hosterías mencionan que las actividades que desempeñan los profesionales de turismo están relacionadas con su formación académica es alta con un 100%. Esto quiere decir que los empleadores valoran mucho las funciones alineadas con su formación académica.

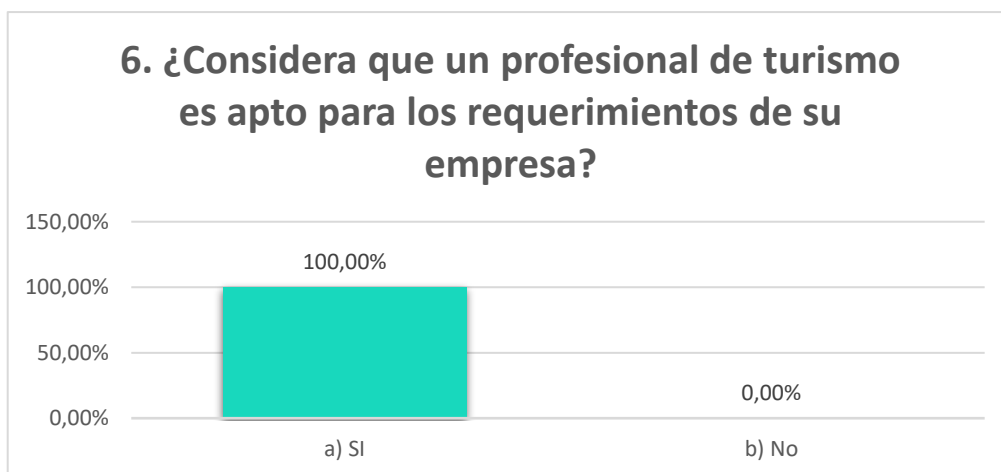


Figura 28. Profesionales aptos en hosterías

Al analizar la pregunta indicada que la mayor parte de empleadores de las hosterías mencionan que un profesional si esta apto para los requerimientos de su empresa.

Esto quiere indicar que los empleadores consideran que un profesional tiene competencias para desempeñar en su establecimiento, como indica la figura 28.

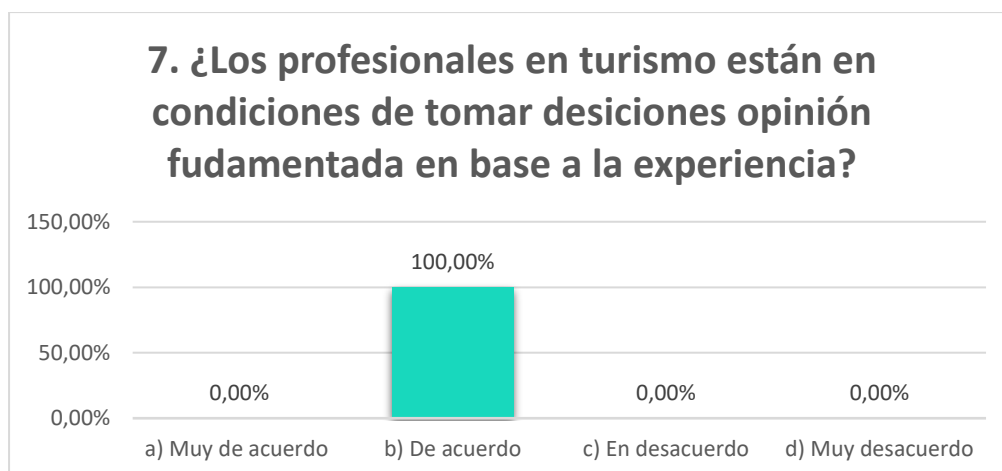


Figura 29. Profesionales con experiencia en hosterías

Al analizar la pregunta indicada los empleadores encuestados de las hosterías comentan que los profesionales de turismo están de acuerdo con su capacidad de tomar decisiones en base a su experiencia ya que valoran la confianza en la experiencia y en su conocimiento, como muestra en la figura 29.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de los empleadores encuestados de los Restaurantes del cantón Tulcán, como muestra la figura 30.



Figura 30. Últimos años de profesionales contratados en restaurantes

Respecto a la pregunta indicada la figura 30 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados opinan que en los últimos años no han contratado personas profesionales en turismo siendo este un 80,95%. Con un 19,05%

afirman que no han contratado personas profesionales en turismo. Es decir que hay una baja demanda de perfiles de profesionales en este sector.

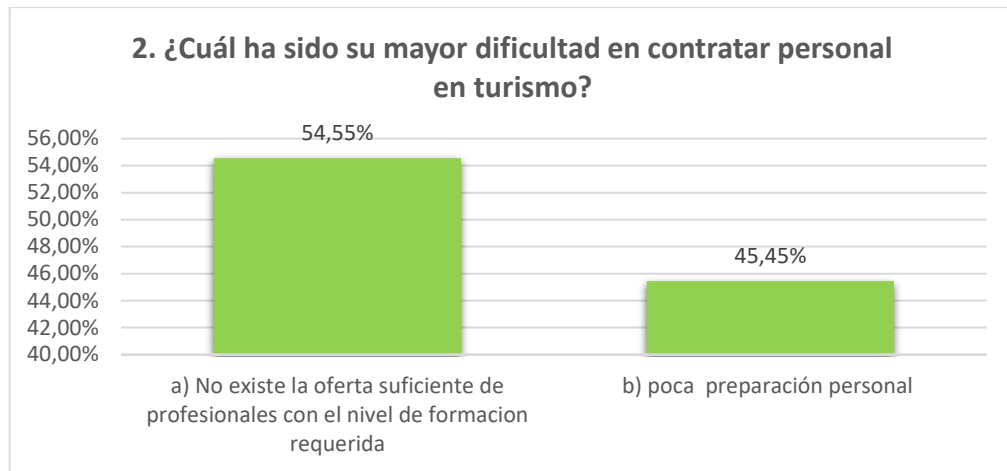


Figura 31. Dificultad al contratar en restaurantes

Con respecto a la pregunta indicada la figura 31 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados siendo este 54,55% mencionan que no hay oferta suficiente de profesionales con la formación requerida como la mayor dificultad en contratar personal de turismo. Por otro lado, con un 45,45% siendo un problema menos relevante, menciona que hay muy poca preparación personal como una barrera.



Figura 32. Aspectos importantes en restaurantes

Como la figura 32 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados siendo el aspecto más relevante para la selección de profesionales con un 45% es la experiencia laboral. Seguidamente, con un 25% comentan que los

conocimientos habilidades respecto a la ocupación a desempeñar ya que es un factor importante para su empresa. Por otro lado, los encuestados comentan que valoran la responsabilidad y compromiso con la empresa siendo este un 20%. Finalmente, un bajo grupo de encuestados opinan el título académico y dominio de idioma son menos importantes en comparación a lo otros, siendo este un 5%.

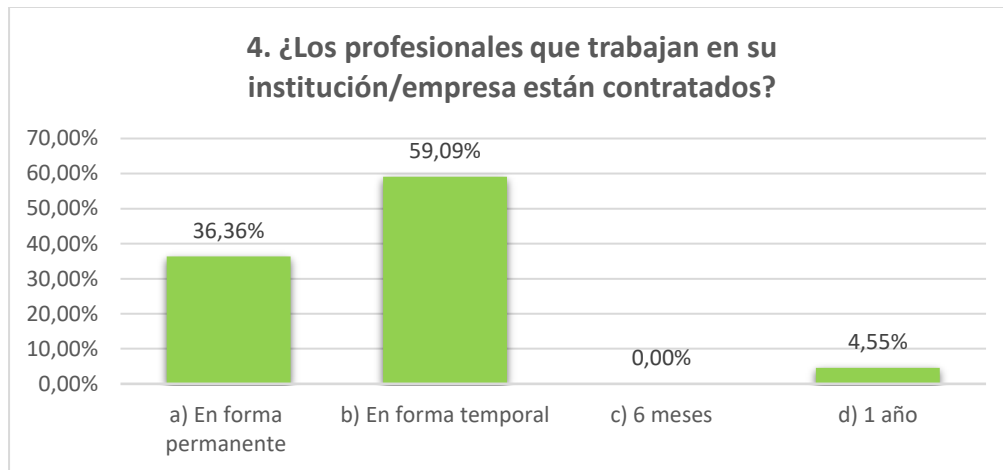


Figura 33. Profesionales contratados en restaurantes

La mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados opinan que los profesionales que trabajan en su empresa están contratados de forma temporal ya que se debe a rotación o escasez laborales dentro del sector siendo este un 59,09%. Por otro lado, con un 36,36% tienen contratos permanentes lo cual indica que hay un parte del personal una estabilidad personal. Con un 4,55% los contratos son de 1 año con menos frecuencia lo que indica es que los contratos son a corto plazo, como muestra la figura 33.

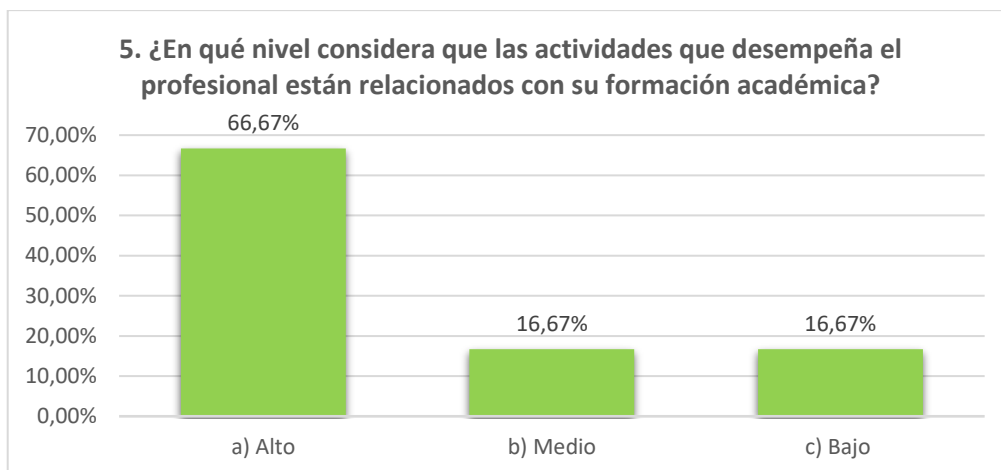


Figura 34. Desempeño profesional en restaurantes

Al analizar la pregunta indicada la figura 34 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes opinan que las actividades que desempeña el profesional están relacionadas con su formación académica es alto con un 66,67%. Sin embargo, un 16,67% tiene una percepción media y baja lo que indica que no todos van relacionando su profesión con la formación académica.

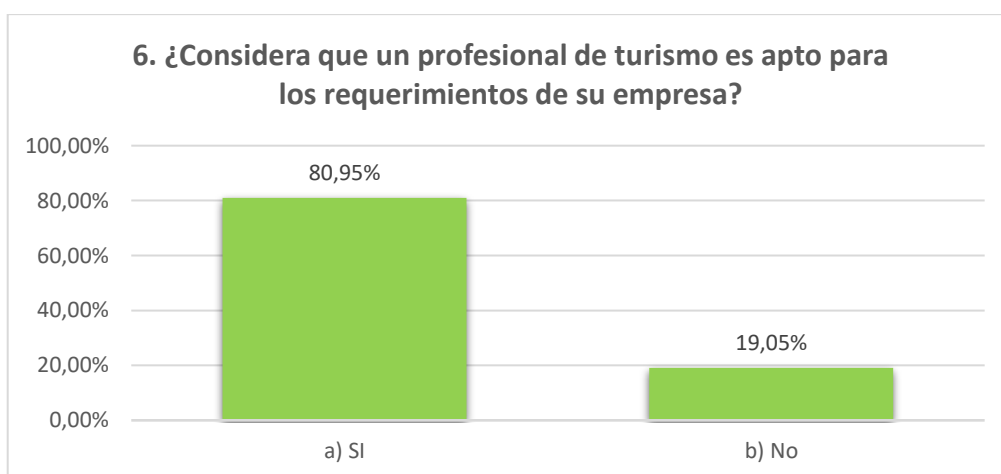


Figura 35. Profesionales aptos en restaurantes

Al analizar la pregunta la figura 35 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados consideran que un profesional de turismo si e apto para los requerimientos de su empresa con un 80,95%. Por otro lado, con un 19.05 % opinan que no son aptos para los requerimientos de su empresa. Esto quiere decir que hay confianza en las habilidades de los profesionales de turismo para el desempeño en su empresa.

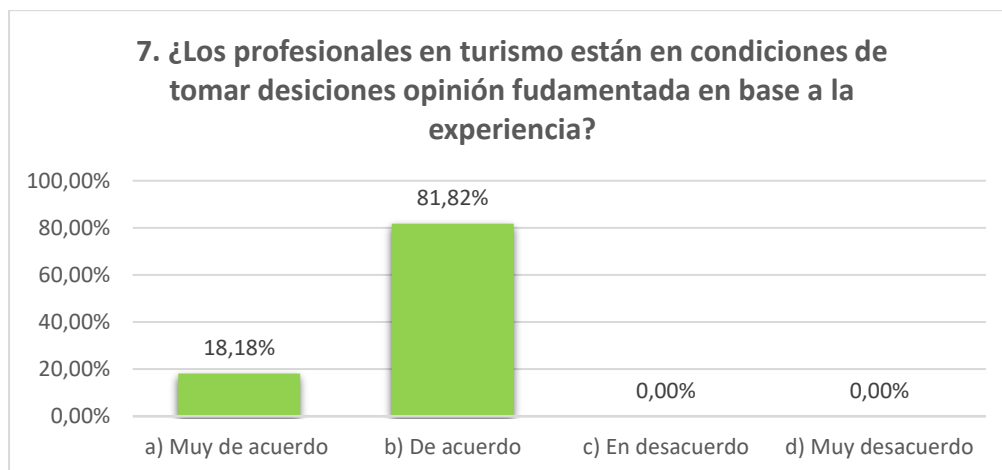


Figura 36. Profesionales con experiencia en restaurantes

Al analizar la pregunta la figura 36 muestra que la mayoría de los empleadores de los restaurantes encuestados consideran que un profesional de turismo está en condiciones de tomar decisiones en base a su experiencia con un 81.82%. Por otro lado, con un 18,18% están de acuerdo lo que quiere decir que tiene una percepción positiva.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de los empleadores encuestados a las cafeterías del cantón Tulcán, como muestra la figura 35.



Figura 37. Últimos años de profesionales contratados en cafeterías

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 37 muestra que la mayoría de los encuestados de las cafeterías con 75% no han contratado personas profesionales en turismo en los últimos años, lo que indica que hay una baja demanda de perfiles en el mercado o hay una posible preferencia de demanda a otros tipos de perfiles

profesionales. Por otro lado, con 25% de las cafeterías comentan que si han contratado personal de turismo lo que indica una menor presencia de expertos en las empresas.

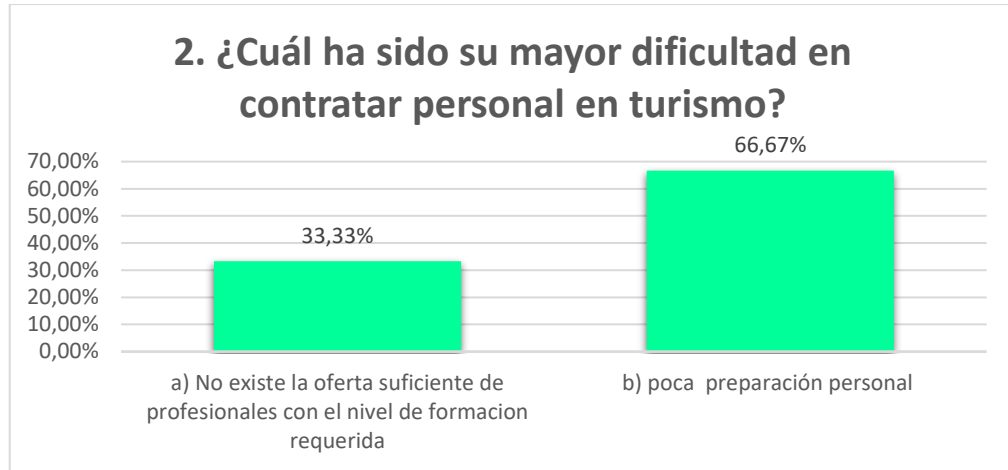


Figura 38. Dificultad al contratar en cafeterías

Al analizar la pregunta la figura 38 muestra que la mayoría de los encuestados de las cafeterías comentan que la mayor dificultad en contratar personal de turismo es la poca preparación personal con un 66,67% esto considera que no cuentan con habilidades o conocimientos necesarios para desempeñar para las empresas. Con un 33,33% opinan que como un problema es la falta de una oferta suficiente de profesionales con un nivel de formación requerida. Esto quiere decir que hay necesidades en el mercado laboral en las empresas.

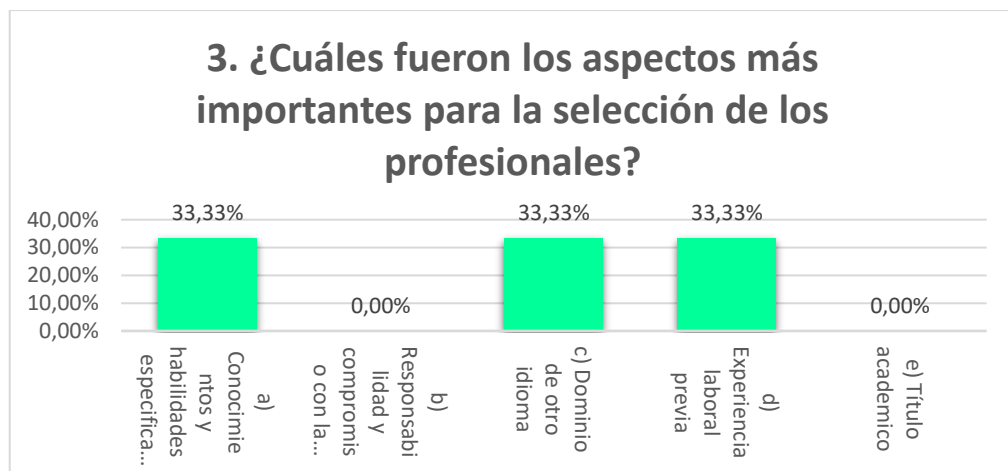


Figura 39. Aspectos importantes en cafeterías

Al analizarla pregunta la figura 39 muestra que los encuestados de las cafeterías consideran que a, c y d con un 33,33% son muy importantes ya que valoran tanto el conocimiento y habilidades, el dominio de otro idioma y la experiencia laborales para la selección de los profesionales que pueden ser contratados en las cafeterías.

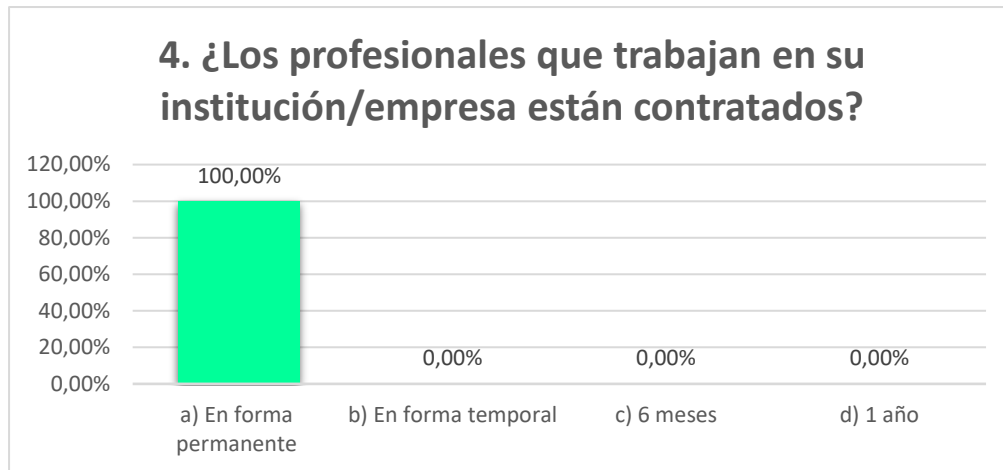


Figura 40. Profesionales contratados en cafeterías

Respecto a la pregunta indicada la figura 40 muestra que los encuestados de las cafeterías con un 100% comentan que los profesionales de turismo que trabajen en su empresa serán contratados de forma permanente. Esto quiere decir que tiene un alto nivel de formalidad en sus relaciones laborales de la empresa con un cumplimiento adecuado.

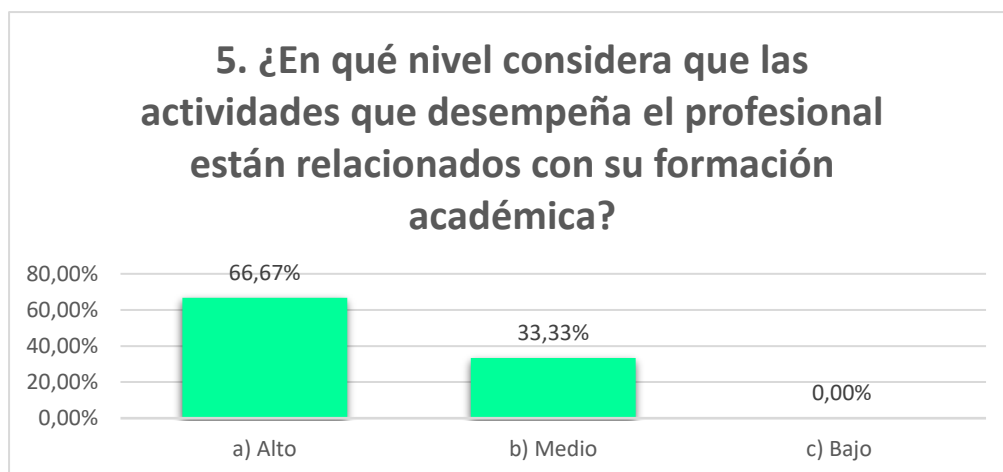


Figura 41. Desempeño profesional en cafeterías

Al analizar la pregunta la figura 41 muestra que la mayoría de los empleadores encuestados de las cafeterías con un 66,67% es alto esto quiere decir que consideran

que las actividades que desempeñan los profesionales de turismo están debidamente relacionadas con su formación académica. Por otro lado, con un 33,33% un grupo de encuestados muestran que es medio ya que consideran que existe una relación no muy adecuada entre las actividades que desempeñan los profesionales de turismo en cada empresa.

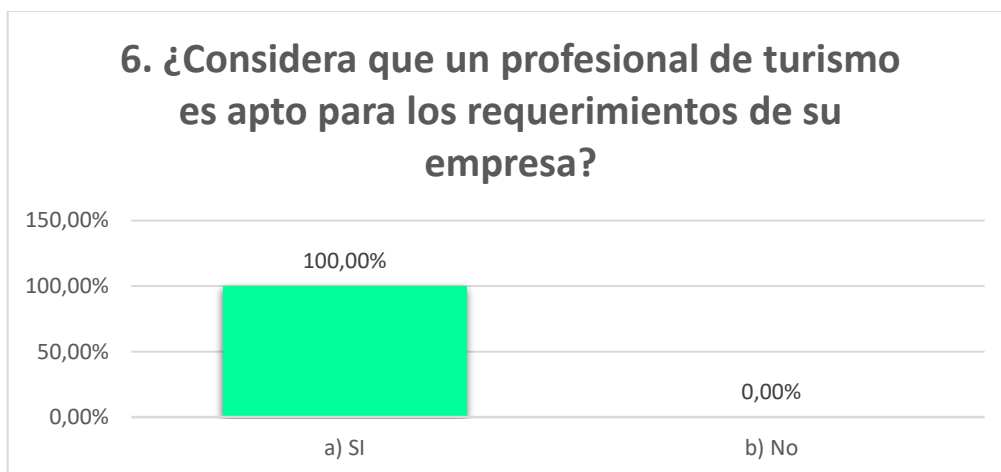


Figura 42. Profesionales aptos en cafeterías

Con respecto a la pregunta indicada la figura 42 muestra que la mayor parte de los encuestados de las cafeterías con un 100% consideran que un profesional de turismo si es apto para los requerimientos de su empresa. Esto quiere decir que tiene los conocimientos y habilidades que una empresa pide como un requisito para ser contratado.

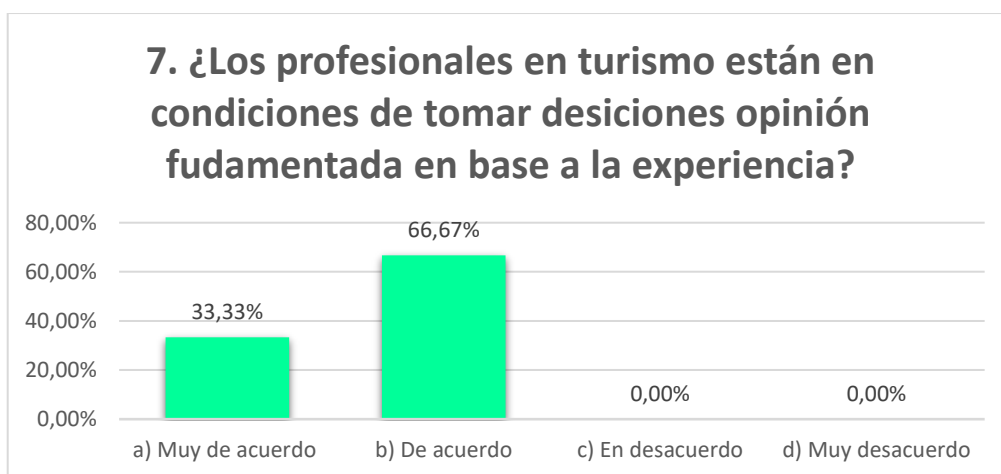


Figura 43. Profesionales con experiencia en cafeterías

Con respecto a la pregunta indicada la mayoría de los encuestados de las cafeterías con un 66,67% comentan que están de acuerdo que un profesional de turismo tome decisiones en base a su experiencia. Por otro lado, con un 33,33% opinan que están muy de acuerdo tienen una percepción más clara y positiva respecto a la capacidad de los profesionales de turismo, como muestra la figura 43.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de los empleadores encuestados a las agencias de viaje del cantón Tulcán, como muestra la figura 44.

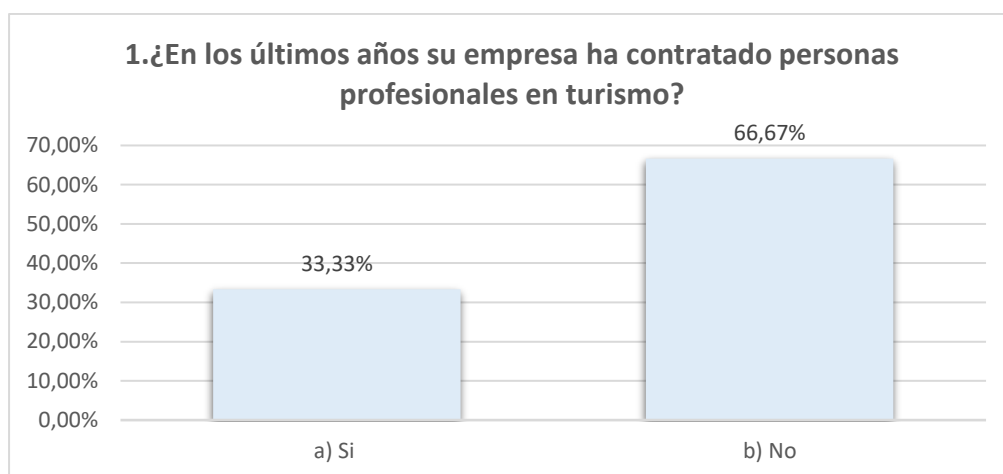


Figura 44. Últimos años profesionales contratados en agencias de viajes

De acuerdo con la pregunta indicada la figura 44 muestra que la mayoría de los encuestados de las agencias de viajes si han contratado personas profesionales en turismo ya que tiene una tendencia positiva en la contratación, siendo este un 66,67%. Por otro lado, con un 33,33% comentan que no, lo que indica que las empresas tienen otro tipo de talento para ser contratados a los profesionales de turismo.

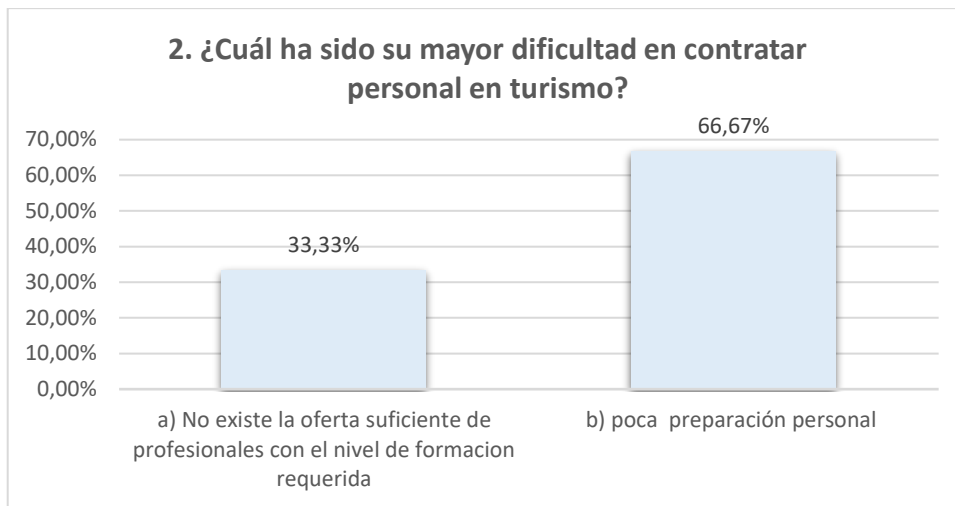


Figura 45. Dificultad al contratar en agencias de viajes

Al analizar la pregunta indicada la mayoría de los encuestados de las agencias de viajes opinan con un 66,67% que la dificultad para ser contratados es la poca preparación lo que quiere decir que los profesionales no cumplen con las expectativas necesarias para la formación del sector turístico. Por otro lado, con un 33,33% comentan que no existe la oferta suficiente de profesionales con el nivel de formación requerida que una agencia de viaje requiere, se podría decir que hay una escasez de talento en el mercado laboral, como muestra la figura 45.



Figura 46. Aspectos importantes en agencias de viajes

Con respecto a la pregunta indicada la figura 46 muestra que los encuestados de las agencias de viaje consideran que la b, d y e, con un 33,33% son muy importante ya que valoran la responsabilidad y compromiso con la empresa, la experiencia laboral

y el título académico. Esto quiere decir que priorizan las actitudes y compromiso de los profesionales al momento de ser contratados.

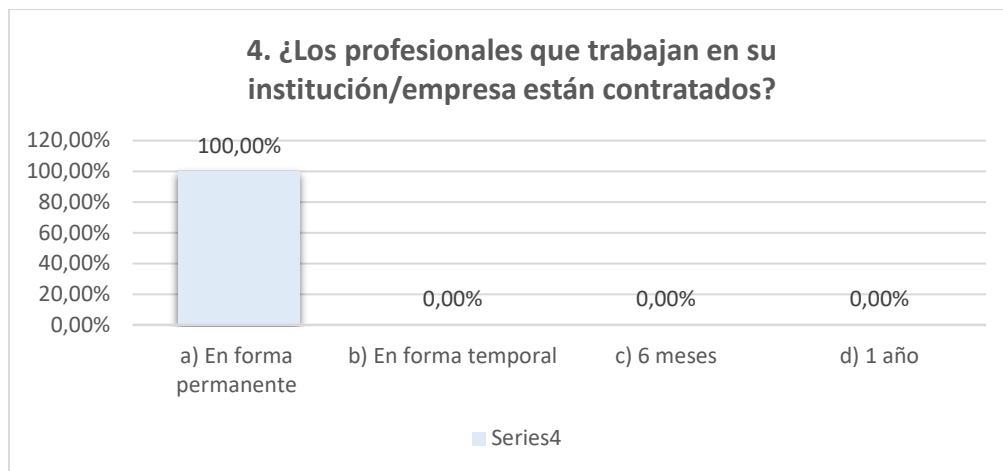


Figura 47. Profesionales contratados en agencias de viajes

Respecto a la pregunta indicada la figura 47 muestra que la mayor parte de los encuestados de las agencias de viaje coinciden que los profesionales de turismo están contratados de forma permanente con un 100%. Es decir que tienen una estabilidad laboral.

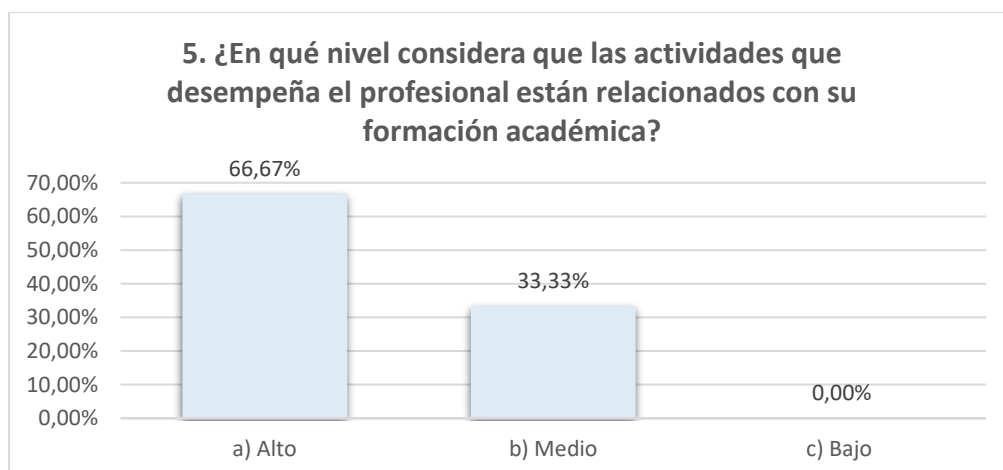


Figura 48. Desempeño profesional en agencias de viajes

Con respecto a la pregunta indicada la mayoría de los encuestados de las agencias de viajes opinan que las actividades que desempeña los profesionales de turismo están relacionadas con su formación académica es alto con un 66,67%. Por lo tanto, con un 33,33% consideran que hay una relación media con la formación académica.

Esto quiere decir que hay una buena lineación de perfil académico de los profesionales en las funciones que desempeñan, como muestra la figura 48.

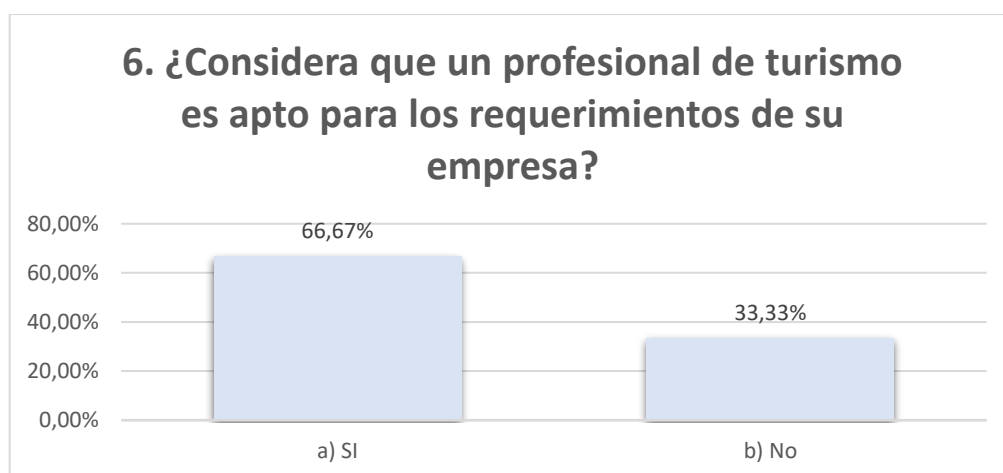


Figura 49. Profesionales aptos en agencias de viajes

Al analizar la pregunta la figura 49 muestra que la mayoría de los encuestados de las agencias de viajes comentan que un profesional de turismo si es apto para los requerimientos de su empresa con un 66,67%. Con un 33,33% opinan que no consideran que un profesional de turismo es apto para su empresa. Es decir, que algunas empresas si tiene un porcentaje de confianza a los profesionales para desempeñar en la empresa.

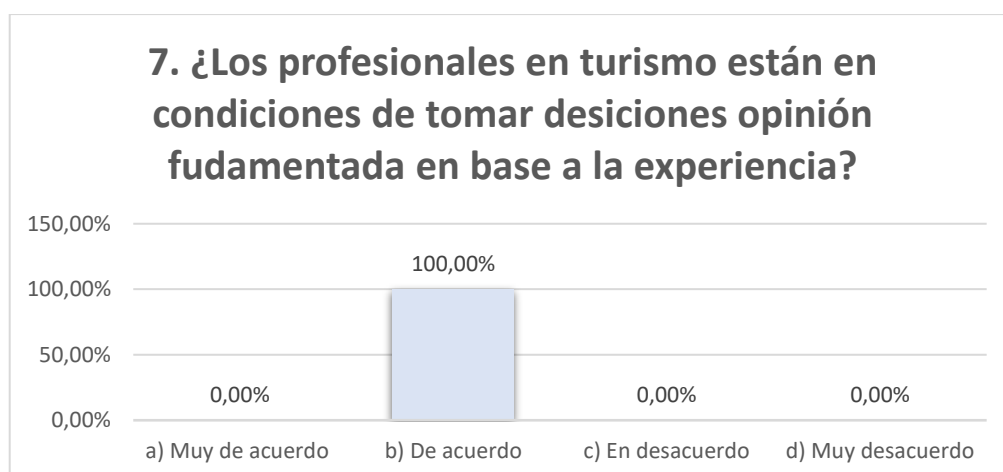


Figura 50. Profesionales con experiencia en agencias de viajes

Con respecto a la pregunta la figura 50 muestra que la mayoría de los encuestados de las agencias viaje comentan con un 100%, que están de acuerdo que un

profesional de turismo tiene la capacidad de tomar decisiones en base a su experiencia.

4.2. DISCUSIÓN

El principal objetivo del estudio realizado en el cantón Tulcán, provincia del Carchi fue analizar las competencias laborales de los profesionales de turismo requeridos para la empleabilidad en el sector turístico, esto permite identificar varios factores que inciden en la contratación y duración de los profesionales en el mercado laboral. Se aplicaron dos cuestionarios a profesionales de turismo y a empleadores de las empresas turísticas. La tabulación de los resultados se realizó en Excel.

Gámez (2019) en su investigación concluyo que las competencias que más requieren las empresas turísticas en la empleabilidad incluyen las habilidades y conocimientos capacidad de adaptación, liderazgo. Mientras que en esta investigación coinciden con los resultados en el cual los empleadores del sector turístico determinan que como prioridad para ingresar a su empresa es conocimientos, habilidades, responsabilidad y compromiso con la empresa, lo que se propone es que estos elementos mencionados jueguen un papel importante para la empleabilidad de los profesionales de turismo.

Como menciona Vásquez (2020) en su estudio de las competencias de los profesionales de turismo señala que el título académico y el dominio de idiomas para mejorar la empleabilidad ya que proporciona una la posibilidad de accesos a empleos de calidad en los sectores turísticos. Sin embargo, en esta investigación los servicios turísticos determinan que no es relevante el dominio de idiomas y el título académico.

Por otro lado, Rocamora (2021) menciona que la experiencia laboral es un factor importante y valorado por los empleadores de las empresas turísticas, ya que favorece al desempeño y a la capacidad del profesional de turismo. Conforme a este análisis, los hallazgos de esta investigación señalan que una de las principales dificultades para la empleabilidad de los profesionales de turismo es la falta de experiencia y la escasez de puestos de empleo en la carrera de turismo con un (38,6%). Esta situación indica la importancia de fortalecer las preprofesionales y capacitación que facilite encontrar puestos de empleo al mercado laboral.

Como menciona Antúnez (2022) concluye que el perfil de competencias de los profesionales de turismo no cumple totalmente con las necesidades del sector. Entre los problemas encontrados se identifican la formación generalizada sin una especificación apropiada, la falta de experiencia laboral y la gestión de herramientas tecnológicas relacionadas con el turismo. En este sentido, los resultados de esta investigación muestran que el (68,4%) de los profesionales de turismo encuestados tienen empleo y solo un (39,2%) trabajan en su campo laboral. Además, se evidenció que en las empresas como hoteles, hostales y restaurantes destacan los contratos temporales esto refleja la estabilidad del turismo. Sin embargo, en cafeterías y agencias de viajes los contratos son más estables, esto sugiere que en ciertos sectores turísticos pueden brindar mejores posibilidades de empleo a largo plazo.

En la investigación de Suárez (2019) en su investigación finiquito que muchos de los profesionales de turismo terminan ejerciendo funciones no relacionadas con su profesión debido a la falta de oportunidades en su sector. Sin embargo, los empleadores optan por no contratar a estos profesionales para cargos directivos, lo que consideran que carecen de la capacidad de tomar decisiones basadas en sus conocimientos que adquieren en la universidad. Mientras que en esta investigación se contrastan con esta afirmación ya que los empleadores del cantón Tulcán consideran que los profesionales de turismo sí están en condiciones de tomar decisiones fundamentadas en base a su experiencia académica y laboral. Esto resalta la importancia de desarrollar competencias de habilidades y conocimientos durante la formación académica para incrementar la confianza en los empleadores del sector turístico.

Por otra parte, Ramírez (2020) concluyo en su investigación que la falta de formación específica y la insuficiencia preparación practica pueden prolongar el tiempo de encontrar empleo. Mientras que en esta investigación se identifica que un (40,4%) de los profesionales de turismo tardaron más de 13 meses en encontrar un empleo relacionado con su carrera, lo que coincide que los profesionales de turismo deben mejorar sus competencias para adaptarse a fortalecer las exigencias que piden en el sector turístico.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los profesionales del turismo en el cantón Tulcán cuentan con una formación académica de conocimientos y las competencias que demandan los empleadores del sector. La falta de formación práctica y de habilidades específicas limita la capacidad de los profesionales para acceder a puestos de empleo estables. Además, el tiempo de espera para conseguir empleo en el sector es considerable, con muchos profesionales tardando más de 13 meses en encontrar una oportunidad acorde a su perfil.
- Los factores que afectan la contratación es la falta de preparación práctica y la insuficiente oferta de profesionales con formación académica específica son los principales obstáculos para la empleabilidad. Los empleadores buscan perfiles con conocimientos técnicos, habilidades desarrolladas y experiencia laboral.
- La formación académica en turismo necesita adaptarse mejor a las necesidades del sector. Es clave reforzar la capacitación en competencias específicas para garantizar que los profesionales puedan acceder a mejores oportunidades de empleo.
- En algunos sectores turísticos, los contratos son mayormente temporales, lo que refleja inestabilidad laboral. Sin embargo, en agencias de viajes y cafeterías se observan contratos más estables, lo que sugiere que ciertos segmentos del sector pueden ofrecer mayores oportunidades a largo plazo.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda desarrollar programas de formación en sostenibilidad turística, digitalización y atención al turista para fortalecer las habilidades y conocimientos de los profesionales en turismo. Se recomienda también motivar a los profesionales a obtener certificaciones que potencien su perfil laboral y aumenten sus oportunidades de ser contratados en el sector turístico.
- Las empresas deben ser más conscientes sobre la importancia de contratar personal profesionalizado en el área. Esto puede contribuir a mejorar la calidad

del servicio en los establecimientos turísticos y fortalecer la competitividad del sector turístico en el cantón Tulcán.

- Se recomienda que el sector privado y el gobierno local trabajen en políticas que impulsen la generación de empleo en el turismo, incentivando a los establecimientos turísticos a contratar profesionales de turismo para incrementar la empleabilidad en el cantón Tulcán.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. . Buenos Aires: Granica S.A.
- Beier, G. (2014). Obtenido de <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-0->
- Camacho. (2016). *Relación del perfil profesional con la contratación de* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=25098>
- Feijó. (2018). Obtenido de [file:///C:/Users/Admin/Downloads/705-article-2021-1-10-20230525%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/705-article-2021-1-10-20230525%20(4).pdf)
- Fresneda, M. (2018). Obtenido de https://institucional.us.es/revistas/IJWT/V5_10/Maria_Isabel_Fresneda_Rocamora.pdf
- Gamarra, G. (2023). *Factorial* . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/#tipos-de-competencias-laborales-dentro-de-un-equipo>
- Gamboa. (2007). Obtenido de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496.pdf>
- García, J. (2020). Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3887/1/TURISMO%20-%20Sonia%20Judith%20Romero%20Roque%20%26%20Jany%20Fiorela%20Garc%c3%ada%20Garc%c3%ada.pdf>
- Garillo, A. (2024). *Emprego no setor do turismo do Equador*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3935/8240>
- Gutierrez, R. (2021). *Inserción laboral* . Obtenido de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-InsercionLaboralYDesigualdadEnElMercadoDeTrabajo-761449.pdf>
- Kanahuati, G. (2014). Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/el-perfil-del-nuevo-empleado/#:~:text=Es%20un%20perfil%20de%20joven,de%20la%20gesti%C3%B3n%20m%C3%A1s%20cercano>.
- Kennedy. (10 de septiembre de 2018). *empleabilidad*. Obtenido de http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/2009/09/definicion_7314.html
- López, A. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados* . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>

- María, R. (2018). *International Journal of World of Tourism*. Obtenido de https://institucional.us.es/revistas/IJWT/V5_10/Maria_Isabel_Fresneda_Rocamora.pdf
- Olaya. (23 de Mayo de 2018). Obtenido de [file:///C:/Users/Admin/Downloads/umestre,+11-20_RPA_No.7-2018%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/umestre,+11-20_RPA_No.7-2018%20(2).pdf)
- ONU. (2019). *ONU Turismo*. Obtenido de [https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos#:~:text=Es%20una%20agrupaci%C3%B3n%20\(en%20una,b%C3%A1sica%20de%20an%C3%A1lisis%20del%20sector.](https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos#:~:text=Es%20una%20agrupaci%C3%B3n%20(en%20una,b%C3%A1sica%20de%20an%C3%A1lisis%20del%20sector.)
- Pereira, O. (2020). *Oportunidades laborales*. Obtenido de <https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/2342/016606s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portilla, L. (2022). *COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD*.
- Quintana, D. (2023). *El Empleo en el Sector Turismo del Ecuador*.
- Rivas, G. (Octubre de 2018). *scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100195
- Rivera, C. (2018). [file:///C:/Users/Admin/Downloads/umestre,+11-20_RPA_No.7-2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/umestre,+11-20_RPA_No.7-2018%20(1).pdf).
- Rodriguez, A. (1 de Julio de 2017). *Métodos científicos de indagación y construcción de conocimiento*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodriguez, J. A. (2021). *ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS PROFESIONALES GRADUADOS*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10653/E-UTB-FCJSE-HTURIS-000302.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tito. (2012). Obtenido de www.mincetur.gob.ec
- UTPL. (29 de Abril de 2020). *ingresos del turismo nacional*. Obtenido de <https://noticias.utpl.edu.ec/la-pandemia-por-covid-19-puede-afectar-en-un-30-a-los-ingresos-del-turismo-nacional>

VII. ANEXOS


Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC


No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	8.00	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9.00	
3	METODOLOGÍA	4.33	Identificar claramente el enfoque de la investigación
4	RESULTADOS	6.33	Mejorar la presentación de los resultados
5	DISCUSIÓN	7.00	Mejorar la discusión en base a los resultados obtenidos
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	7.33	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	4.33	Mostrar seguridad en la exposición, utilizar lenguaje técnico acorde a la profesión, mejorar la presentación de las diapositivas.
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	10.00	


Obteniendo una nota de: 7,63 Por lo tanto, **APRUEBA** : debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el viernes, 14 de marzo de 2025


 MSC. ELIZABETH JOSEFINA GUEVARA GUEVARA
 PRESIDENTE TRIBUNAL


 ING. DIEGO MARCELO CAICEDO ROSERO, MSc.
 DOCENTE TUTOR


 MSC. ESTEBAN WLADIMIR ANDRADE PALACIOS
 DOCENTE



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES
CENTER**

**Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o
Investigación.**

Autor: Evelyn Adriana Valverde Cuzco

Fecha de recepción del abstract: Jueves , 20 de marzo de 2025

Fecha de entrega del informe: Lunes, 24 de marzo de 2025

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



MARTHA ARACELLY
VIVEROS ALBEIDA

MA. Martha Viveros
Docente responsable del
CIDEN

Anexo 3. Encuestas a los empleadores de los establecimientos turísticos



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS
AMBIENTALES
CARRERA DE TURISMO



**Instrumento dirigido para los empleadores de las empresas turísticas del cantón
Tulcán**

N.º de encuestas ____

Objetivo: este instrumento tiene como objetivo obtener información de la percepción de los empleadores sobre las competencias generales que tiene los profesionales en turismo.

Se le agradece por contestar las preguntas sus respuestas son muy valiosas para el análisis académico y de igual manera sus respuestas serán confidenciales, muchas gracias por su apoyo.

Cuestionario de preguntas

Parte I. Datos socio demográficas

Nombre: _____

Género: _____

Edad: _____

Nivel de instrucción: _____

Procedencia: _____

Tipo de empresa: _____

Parte II. Variable de la investigación.

1. **¿En los últimos años su empresa ha contratado personas profesionales turismo?**

- a) Si
- b) No

2. **¿Cuál ha sido su mayor dificultad en contratar personal de turismo?**

- a) No existe la oferta suficiente de graduados con el nivel de formación requerida
- b) Poca preparación del personal
- c) Otro _____

3. **¿Cuáles fueron los aspectos más importantes para la selección de los profesionales?**

- a) Conocimientos y habilidades específicas respecto de la ocupación a desempeñar

- b) Responsabilidad y compromiso con la empresa
- c) Dominio de otro idioma
- d) Experiencia laboral previa
- e) Título académico

4. ¿Los profesionales que trabajan en su institución/ empresa están contratados?

- a) En forma permanente
- b) En forma temporal
- c) 6 meses
- d) 1 año

5. ¿En qué nivel considera que las actividades que desempeña el profesional están relacionadas con su formación académica?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

6. ¿Considera que un profesional de turismo esta apto para los requerimientos de su institución?

- a) Si
- b) No

7. ¿Los profesionales de turismo están en condiciones de tomar decisiones opinión fundamentada en base a la experiencia?

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Muy en desacuerdo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Encuestas a los profesionales de turismo



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS AMBIENTALES
CARRERA DE TURISMO



Instrumento dirigido para los profesionales de turismo del cantón Tulcán

N.º de encuestas _____

Objetivo: conocer la situación laboral actual de los profesionales de turismo.

Se le agradece por contestar las preguntas sus respuestas son muy valiosas para el análisis académico y de igual manera sus respuestas serán confidenciales, muchas gracias por su apoyo.

Cuestionario de preguntas

Parte I. Datos socio demográficas

Nombre: _____

Género: _____

Edad: _____

Nivel de instrucción: _____

Procedencia: _____

Parte II. Variable de la investigación.

1. ¿Trabaja actualmente?

- a) Si
- b) No

2. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- a) Trabajo en un sector relacionado con mi profesión
- b) Trabajo en un sector no relacionado con mi profesión
- c) Estoy desempleado

3. ¿Qué tiempo a transcurrido para conseguir trabajo acorde con su profesión?

- a) Menos de 6 meses
- b) de 7 a 12 meses
- c) de 13 meses en adelante

4. ¿Qué dificultad se le presentó al momento de buscar empleo?

- a) Saturación de mercado
- a) Remuneración no adecuada
- b) Falta de experiencia
- c) Perfil

5. ¿Cuántos trabajos ha tenido desde que se graduó hasta la actualidad?

- a) Un trabajo

- b) Tres trabajos
 - c) Cinco trabajos
6. **¿Al momento de ser contratado, que aspecto ha sido más importante?**
- a) Título profesional
 - b) Experiencia laboral
 - c) Practicas preprofesionales
 - d) Recomendación por otras personas
7. **¿Qué cargo desempeña en el trabajo?**
- a) Directivo
 - b) Administrativo
 - c) Operativo
 - d) De campo
 - e) Técnico
 - f) otro
8. **¿Cuántos años de experiencia tiene actualmente en la profesión?**
- a) 1 año
 - b) 2 años
 - c) 3 años en adelante

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5. Evidencia de la recolección de información



Figura 51. Encuestas realizadas a hoteles



Figura 52. Encuestas realizadas a restaurantes



Figura 53. Encuestas realizadas a profesionales