

# Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad: estudio de caso en estudiantes de turismo de una universidad peruana

Professional profile of the graduate and its relationship with employability: case study in tourism students of a Peruvian university

 Alamo-Larrañaga, Katty<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

**Recibido:** 12 Mar. 2023 | **Aceptado:** 28 Jun. 2023 | **Publicado:** 10 Jul. 2023

**Autor de correspondencia\*:** [kalamo@unsm.edu.pe](mailto:kalamo@unsm.edu.pe)

**Cómo citar este artículo:** Alamo-Larrañaga, K. (2023). Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad: estudio de caso en estudiantes de turismo de una universidad peruana. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(2), e586. <https://doi.org/10.51252/race.v2i2.586>

## RESUMEN

La empleabilidad se ha convertido en un factor determinante para el éxito profesional de los egresados universitarios; en el campo de la Administración en Turismo, es crucial que los estudiantes adquieran un perfil profesional sólido que les permita enfrentar los desafíos y demandas de la industria. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el perfil profesional de los egresados y la empleabilidad de estudiantes de turismo de una universidad peruana. Se llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional. La muestra estuvo conformada por 34 evaluaciones realizadas por los responsables de área donde los estudiantes llevaron a cabo sus prácticas pre profesionales. La recolección de datos se realizó mediante dos encuestas validadas por expertos. Los resultados revelaron una relación positiva de 0,3365 entre las variables analizadas. Se encontró que el perfil profesional de los egresados mostró un alto nivel de formación, representando el 65% de la muestra, mientras que la empleabilidad de los estudiantes fue alta, alcanzando un 94%. Estos hallazgos sugieren que a medida que se fortalece el perfil profesional, se incrementa la probabilidad de obtener empleo.

**Palabras clave:** actitudes contextuales; factores de personalidad; factores estructurales; habilidades básicas

## ABSTRACT

Employability has become a determining factor for the professional success of university graduates; in the field of Tourism Administration, it is crucial for students to acquire a strong professional profile that enables them to face the challenges and demands of the industry. The objective of this study was to determine the relationship between the professional profile of graduates and the employability of tourism students from a Peruvian university. A descriptive correlational research design was employed. The sample consisted of 34 evaluations conducted by area supervisors during the students' pre-professional internships. Data collection was carried out through two surveys that were validated by experts. The results revealed a positive correlation of 0.3365 between the variables under analysis. It was found that the professional profile of graduates exhibited a high level of proficiency, accounting for 65% of the sample, while the employability of the students was high, reaching 94%. These findings suggest that as the professional profile strengthens, the likelihood of obtaining employment increases.

**Keywords:** contextual attitudes; personality factors; structural factors; basic skills

## 1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, se ha evidenciado una marcada disparidad entre las habilidades y competencias adquiridas por los estudiantes de turismo y las demandas del mercado laboral en el sector turístico (Cruz Baylón, 2021). Esta brecha constituye un obstáculo significativo que limita la empleabilidad de los graduados y plantea desafíos sustanciales para su exitosa inserción laboral. Una de las principales causas radica en la falta de alineación entre el perfil profesional desarrollado durante la formación académica y las habilidades prácticas exigidas por los empleadores en la industria turística (Caballer-Tarazona et al., 2019).

En este marco, a pesar de la relevancia y el crecimiento del turismo a nivel mundial y, particularmente, en el Perú, los estudiantes se enfrentan a dificultades para adquirir las competencias necesarias que satisfagan las cambiantes demandas del sector. Como resultado, los egresados presentan dificultades para obtener empleo en el sector turístico y, en muchos casos, se ven obligados a aceptar puestos de trabajo que no están a la altura de su nivel de formación (Fernandes de Araújo, 2011). Acción que no solo afecta su empleabilidad inicial, sino que también limita su crecimiento profesional a largo plazo y su capacidad para aprovechar oportunidades de desarrollo en el campo del turismo (Carbajulca-Milla, 2023).

Es pertinente recalcar, que la brecha entre el perfil profesional del egresado y las demandas del mercado laboral tiene consecuencias tanto para los individuos como para la sociedad en su conjunto. En primer lugar, aquellos egresados que no logran ajustar su perfil profesional a las necesidades laborales tienen dificultades para encontrar empleo acorde con su formación, lo que conduce a altos niveles de desempleo o subempleo, impactando negativamente en su desarrollo profesional, así como en su nivel de ingresos y en su calidad de vida en general (Bennett et al., 2020; Kenayathulla et al., 2019).

Desde una perspectiva económica, la baja correspondencia entre la formación académica y las habilidades requeridas por el mercado, sea intrapersonales e interpersonales, ocasiona ineficiencias y baja competitividad en la economía; pues las empresas pueden encontrar dificultades para contratar profesionales con las competencias adecuadas, que limita su capacidad para crecer y desarrollarse (Abelha et al., 2020). Esto, a su vez, genera un impacto en el crecimiento económico del país y en la capacidad para atraer inversiones y fomentar empleo de calidad (Fraser et al., 2019).

Asimismo, aquellos profesionales que no logran acceder a trabajos acordes con su formación se encuentran en desventaja en términos de oportunidades de desarrollo y movilidad social, perpetuando ciclos de pobreza y pocas posibilidades de ascenso social. Es importante destacar que el desajuste entre el perfil profesional y las demandas del mercado laboral no solo afecta a los egresados, sino también a las instituciones académicas (Jackson & Tomlinson, 2022; Monteiro et al., 2022). La reputación y el prestigio de las universidades es afectado si sus egresados no logran encontrar empleo acorde con su formación o si no cumplen las expectativas de los empleadores, teniendo implicaciones en términos de matrícula y financiamiento de las instituciones, así como en la confianza de los futuros estudiantes en la calidad de la educación que ofrecen.

Bajo este panorama, el presente estudio de caso propuso determinar la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de turismo de la Universidad Nacional de San Martín (Perú). Para ello, se plantearon los objetivos específicos de identificar el nivel de formación que proporciona el perfil profesional del egresado, así como determinar el nivel de empleabilidad de los estudiantes y las habilidades básicas, competencias, actitudes contextuales, factores de personalidad y factores estructurales que influyen.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Diseño de investigación

El estudio se enmarca dentro de un enfoque básico, cuantitativo y descriptivo de corte transversal (Hernández Sampieri et al., 2014). A través de esta metodología, se busca obtener una comprensión profunda y detallada de la relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de turismo de una universidad peruana.

El enfoque básico se fundamenta en la necesidad de comprender los aspectos fundamentales del problema de investigación y establecer una base sólida de conocimiento. Por otro lado, la naturaleza cuantitativa de la investigación implica la recolección y análisis de datos numéricos, que permite obtener resultados precisos y generalizables. Asimismo, el diseño descriptivo permite caracterizar de manera detallada las variables de interés y su distribución en la muestra seleccionada. Por último, el enfoque correlacional busca establecer la relación entre dos o más variables (Pimienta & de la Orden, 2017).

### 2.2. Unidad de análisis

Para analizar el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional San Martín, la unidad de análisis correspondió a 34 encargados de las áreas de las instituciones y/o empresas donde se desarrollaron las prácticas pre profesionales. La muestra fue seleccionada de acuerdo a los estudiantes de noveno (16) y décimo (18) matriculados en el año 2018. En este caso, se empleó el muestreo no probabilístico, denominado intencionado o no paramétrico.

### 2.3. Instrumentos

Se desarrollaron dos instrumentos: uno con 25 ítems para medir el perfil profesional y otro con 44 ítems para evaluar la empleabilidad. El instrumento del perfil profesional, tuvo cinco dimensiones: actitudes y valores, cualidades, habilidades y destrezas, competencias, y aptitudes; con escala ordinal tipo Likert de 1=nunca y 5=siempre. Para el caso de la empleabilidad, también se midieron cinco dimensiones: habilidades básicas, competencias, actitudes contextuales, factores de personalidad, y factores estructurales; con escala ordinal de 1=nada importante y 5=totalmente importante.

La validez de ambos instrumentos se estableció a través de la técnica de juicio de expertos, con profesionales en el campo de estudio. Además, se realizó un análisis de confiabilidad y se obtuvieron resultados favorables. El coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach para el primer instrumento fue de 0,7012, mientras que para el segundo instrumento fue de 0,7031. Estos valores superan el umbral aceptable de 0,7, lo que indica que los instrumentos presentaron consistencia interna en sus ítems. Las encuestas pueden ser solicitadas a la autora de correspondencia.

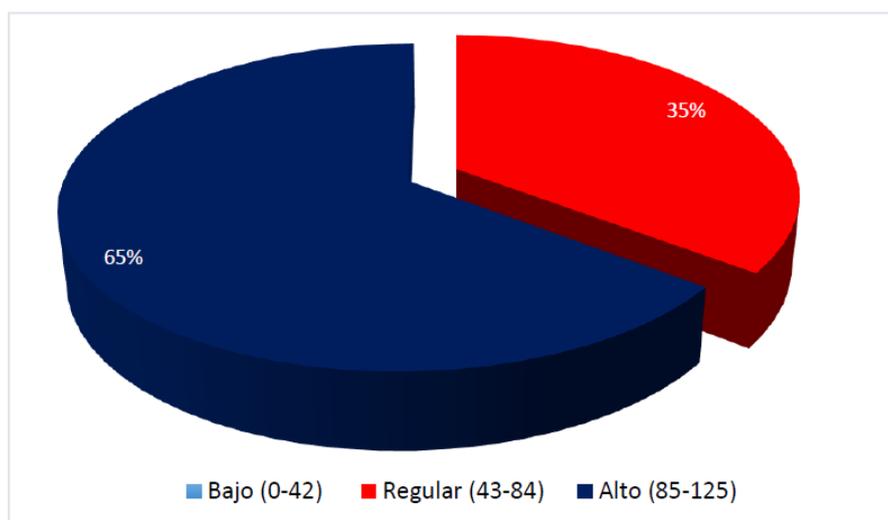
### 2.4. Análisis de datos

Los datos recopilados fueron organizados y codificados utilizando Excel 2016. Para presentar los resultados, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas para datos ordinales, utilizando gráficos de barras y de torta para representar la distribución de frecuencias. Además, se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, un método confiable para determinar la relación entre las variables. Este enfoque descriptivo correlacional permite obtener un valor de índice de correlación que varía en el intervalo de [-1, 1] (Reguant-Álvarez et al., 2018).

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Nivel del perfil profesional del egresado

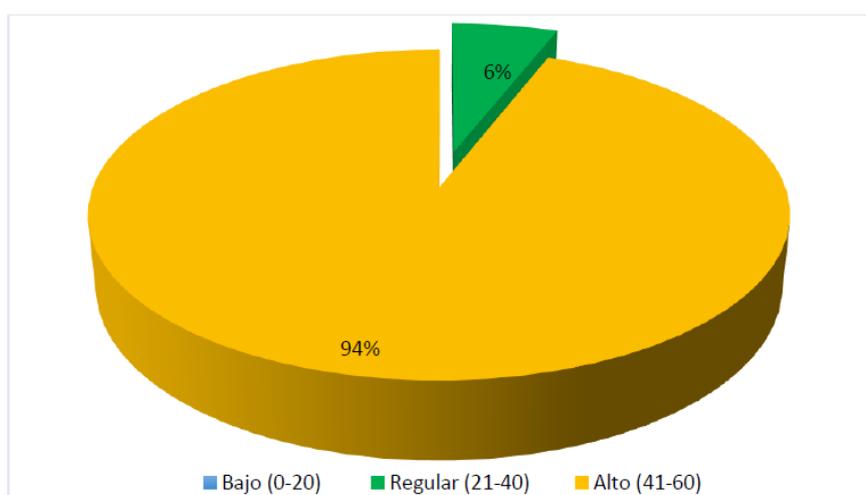
De acuerdo a la Figura 1, al indagar el nivel de formación que brinda el perfil profesional del egresado de turismo, 65% de sujetos muestrales, representado por 22 encuestados, indicó que existe un perfil profesional del egresado alto; sin embargo, el 35% de encuestados, es decir, 12 sujetos muestrales, situaron a la formación que brinda el perfil profesional del egresado en un nivel regular, por tanto, se infiere que aún existen deficiencias académicas a ser mejoradas como parte de la formación brindada a los estudiantes.



**Figura 1.** Nivel del perfil profesional de los estudiantes de turismo

#### 3.2. Nivel de empleabilidad

Según la Figura 2, donde se expone los porcentajes obtenidos en cuanto a la empleabilidad, el 6% lo situó en el nivel regular, es decir, 2 encuestados señalaron que la empleabilidad que poseen los futuros profesionales de Administración en Turismo se encuentra en un nivel intermedio; y un mayoritario 94% (32 sujetos muestrales) indicaron que existe una alta probabilidad de empleabilidad, ya que sus habilidades básicas, competencias, actitudes contextuales, factores de personalidad y factores estructurales, son adecuadas.



**Figura 2.** Nivel de empleabilidad de los estudiantes de turismo

### 3.3. Habilidad básicas

Los resultados presentes en la Figura 3, demuestra a partir de la encuesta a los 34 sujetos muestrales; tabulando que, en el rango de totalmente importante, se encuentra la comprensión de lectura con un 59%, la habilidad básica de redacción en un 65%; el razonamiento verbal en un 65%; el idioma inglés evidencia que es totalmente importante en un 47%; el dominio del idioma francés en un 47%; el dominio del manejo de tecnologías en un 76%; y finalmente el dominio de la ofimática en un 71%. Sumado a ello, en el rango de muy importante, se encuentra el razonamiento lógico y/o estadístico en un 53% y el dominio de matemáticas aplicadas al trabajo en un 41%. Sin embargo, pese a estos resultados positivos, se evidencia además que existen porcentajes de sujetos muestrales que consideran como poco importante a algunos factores, como el razonamiento lógico/estadístico en un 6%, el idioma inglés en un 12% y el idioma francés en un 29%.

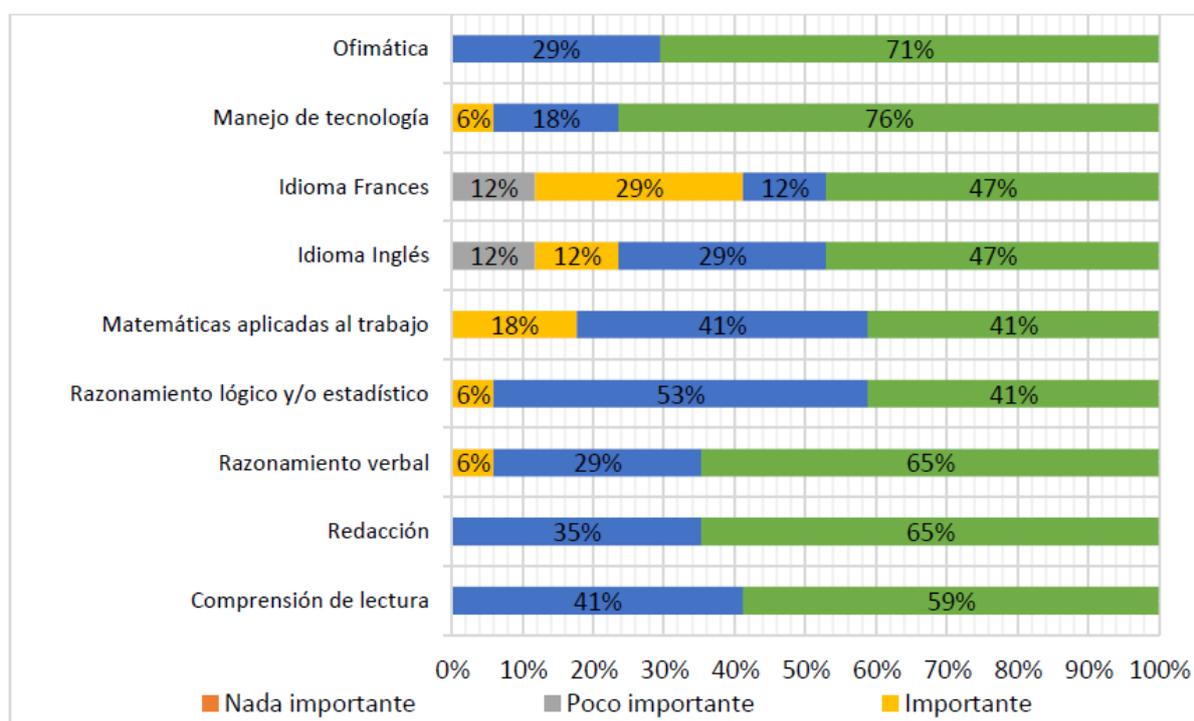


Figura 3. Habilidades básicas

### 3.4. Competencias

Se encontró que la competencia de comunicación interactiva demostrada por el futuro con sus superiores es totalmente importante al 53% y poco importante al 6%; así mismo, la planificación y organización de recursos en el área desempeñada es totalmente importante al 47% y poco importante al 6%; en cuanto a la capacidad para aprender los procesos y funciones propias del cargo y respecto a la flexibilidad frente a controversias el 59% considera que es totalmente importante y el 6% poco importante; el trabajo en equipo es considerado como totalmente importante al 53%; el liderazgo en la toma de decisiones es al 59%; la capacidad de persuasión para lograr objetivos institucionales es totalmente importante al 53% y poco importante al 6%; en tanto a la capacidad de gestión del tiempo, y resolución de problemas se encontró que el 71% lo considera como totalmente importante; y finalmente en torno a la capacidad para tomar decisiones efectivas bajo presión e incertidumbre, el 65% señaló que es totalmente importante (Figura 4).

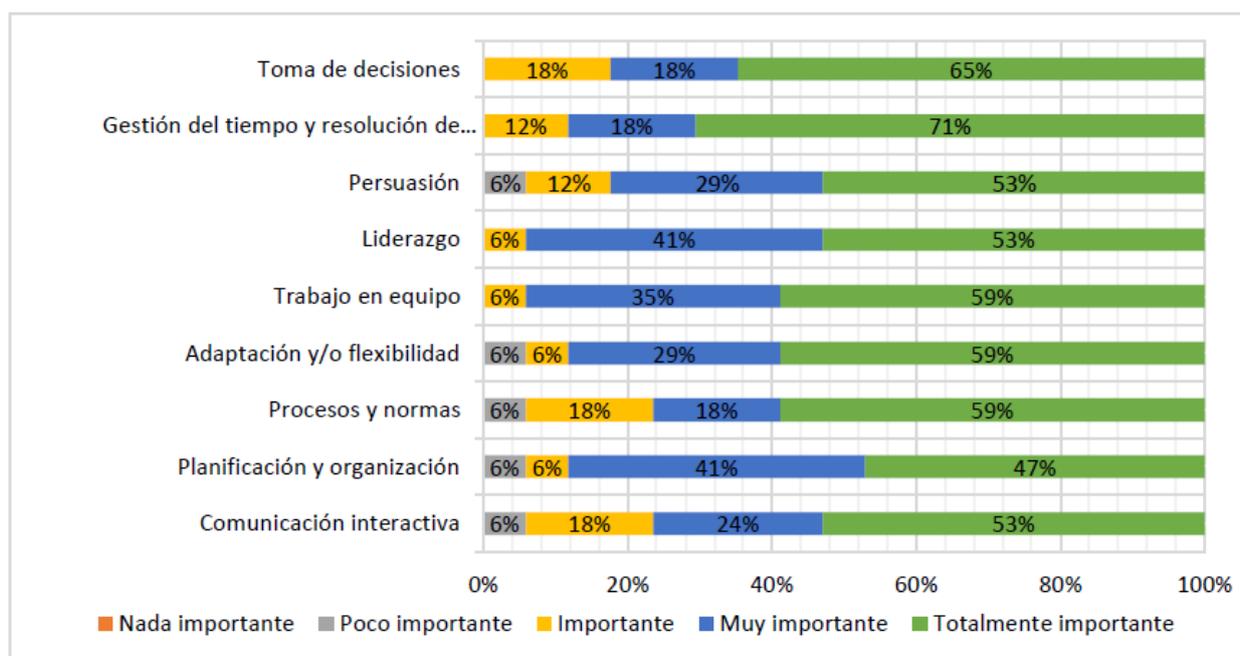


Figura 4. Competencias

### 3.5. Actitudes contextuales

De acuerdo a la Figura 5, se evidenció que los aspectos con mayor importancia a la hora de evaluar la empleabilidad de los profesionales de turismo son los siguientes: responsabilidad y organización en el trabajo al 76%; capacidad para generar nuevas ideas o innovación al 76%; la iniciativa en el trabajo o proactividad al 59%; la perseverancia en las funciones que realiza en pro de la organización y/o institución al 59%; la integridad en la ejecución de sus labores al 88%; la solidaridad con sus colegas y la sociedad en general que dan cuenta de su responsabilidad social al 71%; el interés por aprender en el puesto de trabajo que desempeña (aprendizaje autónomo) al 94%; la cortesía y amabilidad demostrada en el día a día en la ejecución de sus funciones al 94%; y la motivación por la calidad devengada en la exigencia de calidad en el trabajo al 76%.

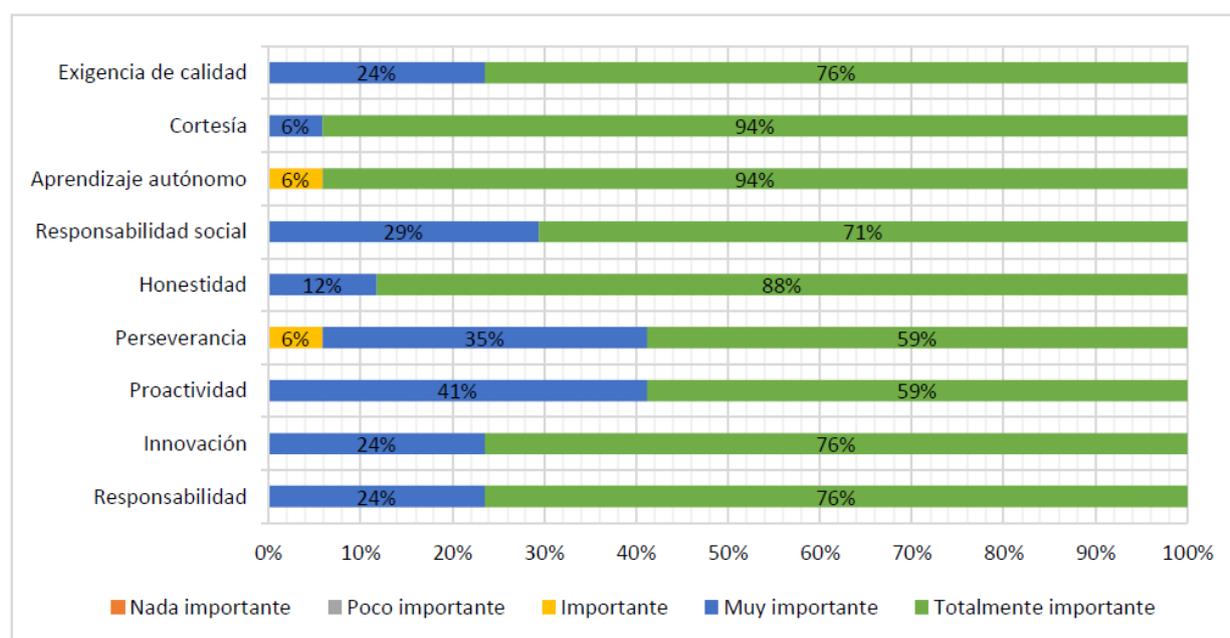


Figura 5. Actitudes contextuales

### 3.6 Factores de personalidad

Al estudiar los factores de personalidad que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de turismo, se demostró que de los nueve factores de personalidad evaluados, cinco son considerados en la escala de importante a totalmente importante como características básicas que dotan de mayor empleabilidad a los futuros profesionales en turismo, entre los porcentajes más representativos está la confianza en sí mismo o autoestima al 41%; el desarrollo de relaciones o empatía al 29%; la tolerancia a la presión en las labores diarias al 41%; la asertividad en cuanto a la capacidad de negociación y delegación de funciones al 29%; y la motivación en el desempeño de sus funciones al 47%; sumado a ello existen cuatro factores de personalidad que alcanzaron mayores porcentajes de importancia como determinantes para la empleabilidad.

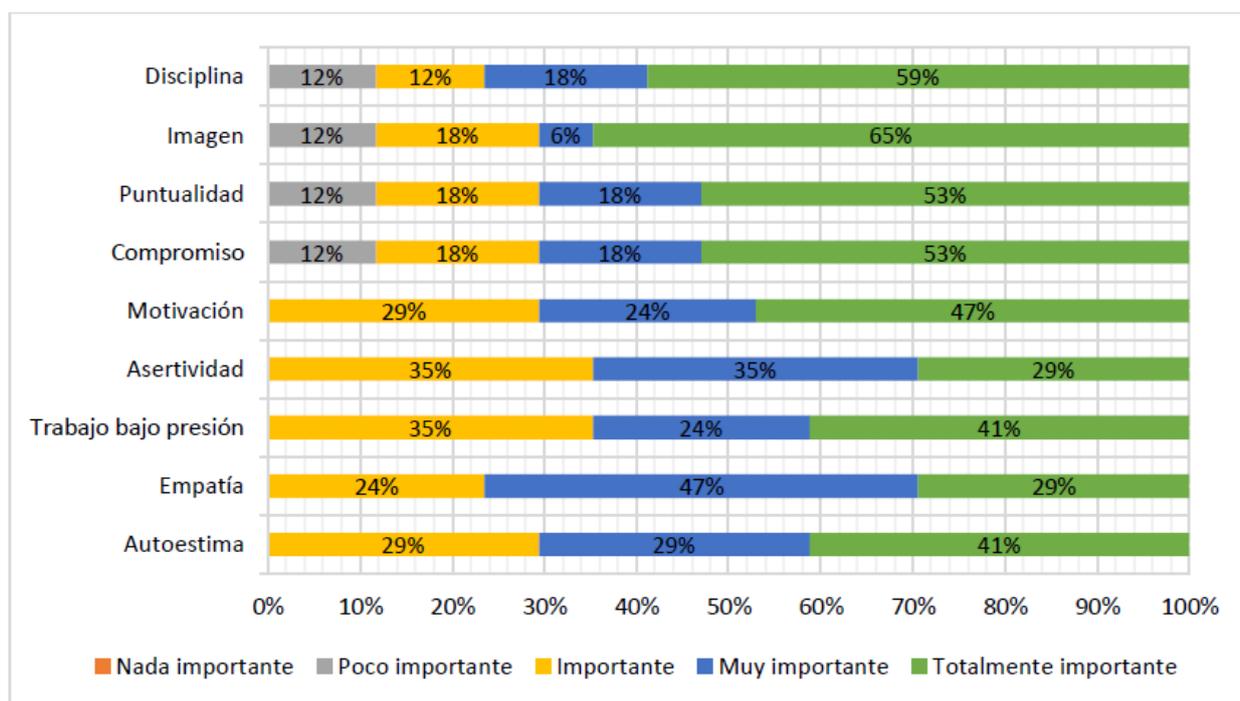


Figura 6. Factores de personalidad

### 3.7. Factores estructurales

Respecto a los factores estructurales que dotan de mayor empleabilidad a los estudiantes de turismo, se expone que los factores socio-económicos como la edad, sexo y nivel educativo del postulante son considerados al 24% totalmente importante para ser empleable y al 12% nada importante; así mismo los factores socio-ambientales como el dominio de la normativa legal ambiental nacional, el manejo sistemas de información geográfica y el uso de tecnologías verdes en la operación turística son considerados al 6% poco importante y al 41% totalmente importante (Figura 7).

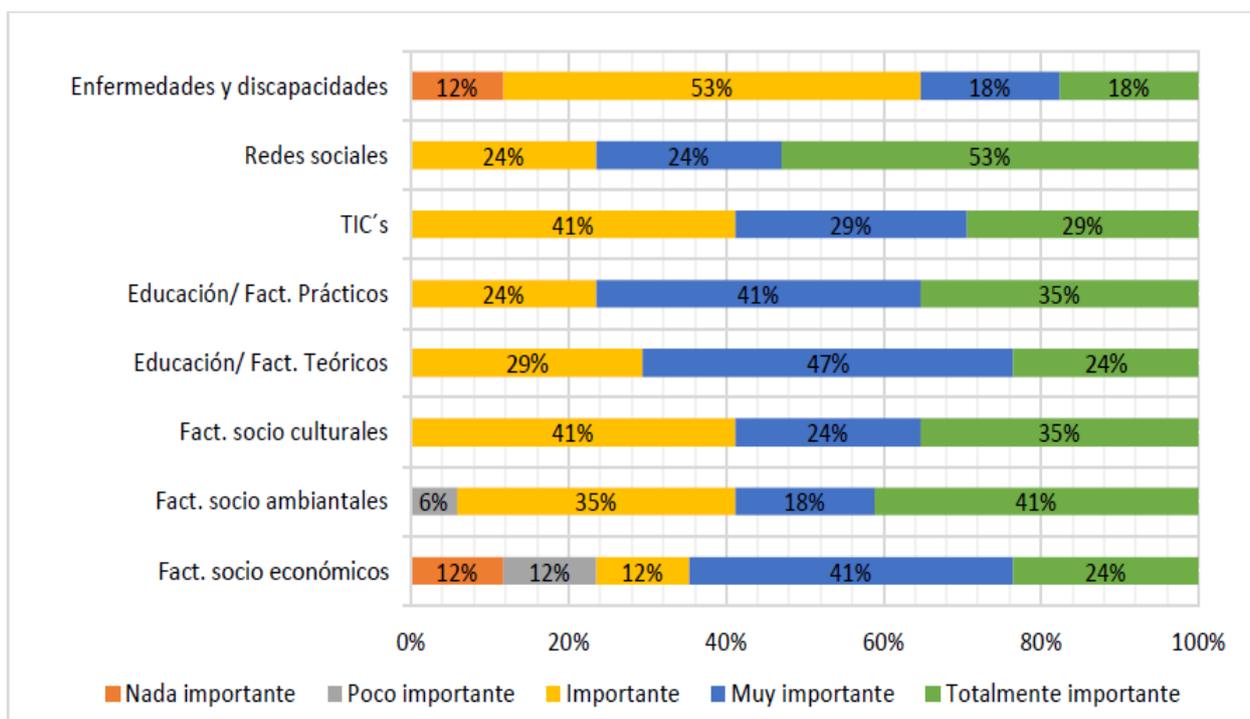


Figura 7. Factores estructurales

### 3.8. Relación entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad

Las variables estudiadas alcanzaron un coeficiente de correlación de 0,3365, con un nivel de significancia de 0,001, por tanto, al ser el coeficiente mayor a cero ( $Rho > 0$ ), se determina con un 95% de confianza que existe relación positiva entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad de los estudiantes de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín; es decir que las actitudes y valores, las cualidades, las habilidades y destrezas, las competencias y las aptitudes enmarcadas en el perfil profesional, se relacionan positivamente con las habilidades básicas, las competencias, las actitudes contextuales, los factores de personalidad y los factores estructurales, que configuran a la empleabilidad, existiendo una relación positiva directa y significativa; resultados que son cuantificables en la Tabla 1.

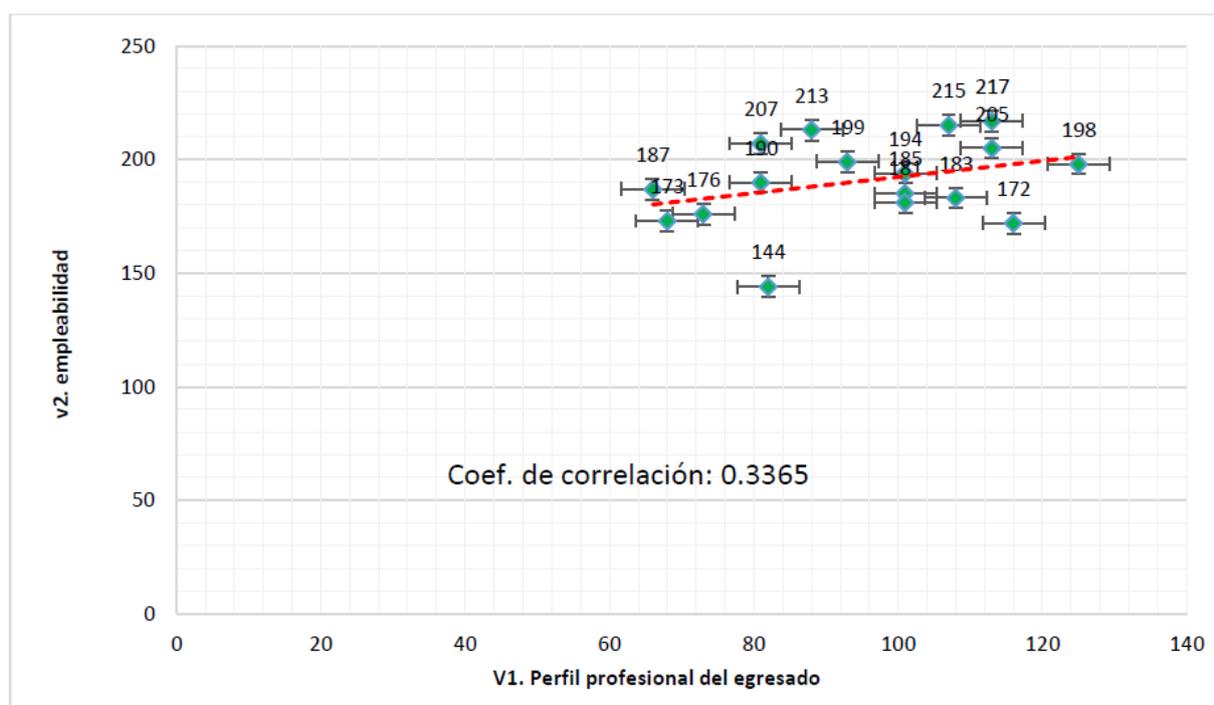
Tabla 1.

Correlación entre perfil profesional del egresado y empleabilidad

		Empleabilidad
Rho de Spearman	Perfil profesional	Coeficiente de correlación
		0,3365**
		Sig. (bilateral)
		0,001
		N
		34

Nota: \*\* Significativo al 0,001

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



**Figura 8.** *Dispersión de las variables*

#### 4. DISCUSIÓN

Los hallazgos son respaldados por Altamirano Sánchez (2014), quién manifiesta que las organizaciones no solo buscan en los potenciales colaboradores el desarrollo de habilidades duras como el conocimiento académico, sino también que éstos posean habilidades blandas como: destrezas, actitudes y aptitudes, aspecto psicológico, factores que marcarán la diferencia entre uno y otro empleado, lo cual contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la organización.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene éste de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados estén preparados y en condiciones de satisfacer los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, para lo cual debe aprovechar los distintos espacios que ofrece el mercado a fin de mantenerse actualizado y así poder acceder a mejores oportunidades laborales.

Sumado a ello, García Ancira & Treviño Cubero (2020) y Miranda et al. (2015) plantean que un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional. Por tanto, se considera que las características que debe poseer el profesional después de haber culminado sus estudios, comprenden los aspectos cognitivos, inteligencia, físico y psicológico, para dar frente con éxito en su desempeño profesional. Tal es el caso que en el análisis estadístico de la presente investigación se evidencia que el nivel de formación que brinda el perfil profesional del egresado a los estudiantes de Administración en Turismo de la Universidad Nacional de San Martín, es alto en un 65%.

Es así, que el conjunto de aspectos y características del perfil profesional, deben permitir al egresado estar en condiciones óptimas para insertarse al mercado laboral sobre todo responder a las exigencias del puesto a fin de mantenerse en el mismo, ya que en esta etapa pondrá en práctica la formación teórica recibida en las aulas y comprobará *in situ* si el perfil desarrollado está ligado con el puesto que desempeña.

Por otra parte, Tito Huamaní (2008) demostró la existencia de correlación entre los logros alcanzados en el desarrollo profesional y el nivel de conocimientos y los planes de desarrollo al egresar. Asimismo, el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron poco o

medianamente para su desempeño laboral óptimo, lo cual demuestra que las universidades desarrollan planes de estudios a espaldas de lo que realmente requiere el mercado laboral, retrasando en algunos casos la oportunidad de acceder a los egresados a un puesto de trabajo y cuando lo hacen ocupan en la gran mayoría puestos de niveles bajos, aunque ello puede deberse a la escasa experiencia o conocimiento del puesto. Investigación que guarda relación con el resultado del presente, ya que el coeficiente de correlación fue positivo entre el perfil profesional del egresado y la empleabilidad.

## CONCLUSIONES

Esta investigación revela una correlación positiva significativa de 0,3365 ( $p < 0,001$ ) con un nivel de confianza del 95% entre el perfil profesional de los egresados y su empleabilidad en el campo del turismo en una universidad pública peruana. Este resultado indica que a medida que el perfil profesional se fortalece, aumenta la probabilidad de obtener empleo. Por lo tanto, es crucial que el entorno académico universitario garantice una formación profesional que mejore las habilidades básicas, competencias, actitudes contextuales, factores de personalidad y factores estructurales que aumenten la empleabilidad de los estudiantes. De esta manera, los egresados podrán alcanzar sus objetivos profesionales utilizando los conocimientos y habilidades adquiridos durante su carrera universitaria.

Se recomienda que la universidad fomente la participación activa de los estudiantes en actividades extracurriculares relacionadas con el turismo, como conferencias, talleres y eventos, para enriquecer su aprendizaje y establecer redes de contacto con profesionales de la industria. Además, se deben implementar programas de prácticas profesionales y pasantías, en colaboración con empresas y organizaciones del sector turístico, para proporcionar a los estudiantes experiencias reales de trabajo y la oportunidad de aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas. Por último, es fundamental que se realice un seguimiento de los egresados para evaluar su inserción laboral y recopilar información que permita retroalimentar constantemente el plan de estudios y adaptarlo a las necesidades cambiantes del mercado laboral del turismo.

## FINANCIAMIENTO

Ninguno

## CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

## CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Alamo-Larrañaga, K.: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, visualización, redacción - borrador original y redacción - revisión y edición.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Altamirano Sánchez, P. F. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014*. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7121>
- Bennett, D., Knight, E., & Rowley, J. (2020). The role of hybrid learning spaces in enhancing higher

- education students' employability. *British Journal of Educational Technology*, 51(4), 1188–1202. <https://doi.org/10.1111/bjet.12931>
- Caballer-Tarazona, M., Cuñat Giménez, R. J., Martínez Verdú, R., & Pardo-García, C. (2019). ¿Por qué eligen los estudiantes universitarios las titulaciones de turismo?. Análisis de los factores de interés y expectativas de empleo para el alumnado de la Universitat de València. *Cuadernos de Turismo*, 44, 43–65. <https://doi.org/10.6018/turismo.44.404731>
- Carbajulca-Milla, M. (2023). Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo. *Revista de Investigaciones de La Universidad Le Cordon Bleu*, 10(1), 84–93. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023v10n1.008>
- Cruz Baylón, C. J. (2021). Competencias profesionales y perfil académico en estudiantes de la carrera de turismo y hotelería. *Revista San Gregorio*, 1(47), 50–64. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/revistasangregorio/article/view/1647>
- Fernandes de Araújo, D. (2011). Formación profesional en turismo e inserción en el mercado laboral. Un estudio de caso del Polo Turístico Salvador/Bahía, Brasil, y su Entorno. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 20, 57–74. <http://www.scielo.org.ar/pdf/eypt/v20n1/v20n1a04.pdf>
- Fraser, C. J., Duignan, G., Stewart, D., & Rodrigues, A. (2019). Overt and covert: Strategies for building employability skills of vocational education graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 157–172. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235632>
- García Ancira, C., & Treviño Cubero, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1). <https://revistas.uh.cu/revflasco/article/view/5631>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2022). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4), 1119–1135. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1901663>
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 97–112. <https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de La Facultad de Medicina*, 76, 67. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Monteiro, S., Almeida, L., Gomes, C., & Sinval, J. (2022). Employability profiles of higher education graduates: a person-oriented approach. *Studies in Higher Education*, 47(3), 499–512. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1761785>
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación (3ra ed.)* (Pearson Educación (ed.)).
- Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., & Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 11(2), 45–60. <https://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Tito Huamaní, P. L. (2008). Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 11(22), 59–69. <https://doi.org/10.15381/gtm.v11i22.9069>