



TESIS

ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA FRENTE AL COVID-19 EN LOS GUÍAS DE TURISMO DEL COLEGIO DE LICENCIADOS EN TURISMO DEL CONSEJO REGIONAL CUSCO, 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DESARROLLO DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD CONECTADA AL EMPLEO Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD

**PRESENTADA POR:
LUISA VALERIA COVARRUBIAS PEREZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**

**ASESOR:
MAG. JUAN CARLOS GAVELAN CAMPOS**

LIMA, NOVIEMBRE 2021

ÍNDICE GENERAL

1	CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1	Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2	Delimitación de la investigación	7
1.2.1	Delimitación espacial.....	7
1.2.2	Delimitación social.....	8
1.2.3	Delimitación temporal	8
1.2.4	Delimitación conceptual.....	8
1.3	Problemas de investigación	8
1.3.1	Problema principal.....	8
1.3.2	Problemas específicos.....	8
1.4	Objetivos de la investigación.....	9
1.4.1	Objetivo general	9
1.4.2	Objetivos específicos.....	9
1.5	Justificación e importancia de la investigación.....	9
1.5.1	Justificación	9
1.5.2	Importancia.....	10
1.6	Factibilidad de la investigación.....	11
1.7	Limitaciones del estudio.....	11
2	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	12
2.1	Antecedentes del problema.....	12

2.2	Bases teóricas o científicas.....	21
2.2.1	Definición Conceptual de Índice de Empleabilidad.....	21
2.2.2	Dimensiones del índice de empleabilidad.....	23
2.2.3	Definición Conceptual de Calidad de Vida.....	25
2.2.4	Dimensiones de la Calidad de Vida.....	27
2.3	Definición de términos básicos.....	32
2.3.1	Calidad.....	32
2.3.2	Colitur.....	32
2.3.3	Capacidades.....	33
2.3.4	Covid – 19.....	33
2.3.5	Empleabilidad.....	33
2.3.6	Guía Turístico.....	34
2.3.7	Índice.....	34
2.3.8	Pandemia.....	34
2.3.9	Vida.....	34
2.3.10	Dimensión Física de la Calidad de Vida.....	34
2.3.11	Dimensión Psicológica de la Calidad de Vida.....	35
2.3.12	Dimensión Social de la Calidad de Vida.....	35
2.4	Ley que actualiza la ley 24915, que crea el Colegio de Licenciados en Turismo.....	36
3	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	38
3.1	Hipótesis general.....	38

3.2	Hipótesis específicas	38
3.3	Cuadro de Operacionalización de variables.....	39
4	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1	Enfoque, tipo y nivel de investigación	40
4.1.1	Enfoque de Investigación	40
4.1.2	Tipo de Investigación.....	40
4.1.3	Nivel de Investigación.....	41
4.2	Métodos y diseño de investigación.	41
4.2.1	Métodos de Investigación	41
4.2.2	Diseño de la Investigación.....	42
4.3	Población y muestra de la investigación	42
4.3.1	Población.....	42
4.3.2	Muestra.....	43
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
4.4.1	Técnicas	44
4.4.2	Instrumentos.....	45
4.4.3	Validez y confiabilidad	45
4.4.4	Baremación de los instrumentos de medición	46
4.4.5	Plan de análisis de datos.....	47
4.4.6	Ética en la investigación	47
5	CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49

5.1	Resultados	49
5.2	Prueba de Hipótesis	72
5.2.1	Prueba de Hipótesis General.....	73
5.2.2	Prueba de Hipótesis Específico 1	74
5.2.3	Prueba de Hipótesis Específico 2	76
5.2.4	Prueba de Hipótesis Específico 3	78
5.3	Discusión.....	80
5.4	Conclusiones.....	91
5.5	Recomendaciones	93
6	Bibliografía	95

Índice de Tablas

Tabla 1 Definición Conceptual de índice de Empleabilidad	22
Tabla 2 Definición Conceptual de Calidad de Vida.....	26
Tabla 3 Definición operacional.....	39
Tabla 4 Técnica e Instrumento	45
Tabla 5 Datos de expertos para la validación	46
Tabla 6 Género.....	49
Tabla 7 Intervalo de edad	50
Tabla 8 Grado Académico	52
Tabla 9 Índice de Empleabilidad.....	53
Tabla 10 Competencias.....	55
Tabla 11 Factores Personales	56
Tabla 12 Estructura de Oportunidades	58
Tabla 13 Calidad de Vida.....	59
Tabla 14 Bienestar Emocional	61
Tabla 15 Relaciones Interpersonales.....	62
Tabla 16 Bienestar Material	64
Tabla 17 Desarrollo Personal	65
Tabla 18 Bienestar Físico	66
Tabla 19 Autodeterminación	68
Tabla 20 Inclusión Social	69
Tabla 21 Derechos.....	70
Tabla 22 Coeficiente de Correlación de Pearson	72
Tabla 23 Correlación entre Índice de Empleabilidad y Calidad de vida	73

Tabla 24 Correlación entre Competencias y Calidad de Vida.....	75
Tabla 25 Correlación entre Factores Personales y Calidad de Vida.....	77
Tabla 26 Correlación entre Estructura de Oportunidades y Calidad de Vida.....	79

Índice de Figuras

Figura 1 Dimensiones de la Calidad de Vida.....	28
Figura 2 Género	49
Figura 3 Intervalo de edad.....	51
Figura 4 Grado Académico.....	52
Figura 5 Índice de Emplabilidad	53
Figura 6 Competencias	55
Figura 7 Factores Personales	57
Figura 8 Estructura de Oportunidades.....	58
Figura 9 Calidad de Vida.....	59
Figura 10 Bienestar Emocional	61
Figura 11 Relaciones Interpersonales	62
Figura 12 Bienestar Material	64
Figura 13 Desarrollo Personal.....	65
Figura 14 Bienestar Físico.....	67
Figura 15 Autodeterminación	68
Figura 16 Inclusión Social	69
Figura 17 Derechos.....	71
Figura18 Entrega de solicitud al COLITUR Cusco	129
Figura19 Cargo de Recepción de solicitud.....	130
Figura20 Salida del COLITUR con mi cargo	130
Figura21 Segunda visita al COLITUR Cusco	131
Figura22 Puerta externa del Colitur.....	131

Resumen

El objetivo de la presente tesis es determinar el grado de relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. El método de investigación fue inductivo, el tipo de investigación es básica, nivel correlacional, diseño de investigación no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por los miembros del Colitur Cusco que se dedican a la labor guidística, el cual alcanza a 1444 colegiados. La muestra de estudio fue de 304 personas con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. Para medir el nivel de índice de empleabilidad se aplicó un cuestionario con 16 ítems, y para medir el nivel de calidad de vida se aplicó un cuestionario con 24 ítems. Para verificar la correlación entre las variables se aplicó la prueba estadística no paramétrica de Pearson. Llegando al siguiente resultado: existe una correlación entre índice de empleabilidad y calidad de vida positiva y significativa (Pearson =0.948), así mismo, existe una correlación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y las dimensiones: competencias (Pearson=0.740), factores personales (Pearson =0.830) y estructura de oportunidades (Pearson=0.690).

Palabras claves: Índice de Empleabilidad, Calidad de Vida, Licenciado en Turismo, Covid-19, Colitur.

Abstract

The objective of this thesis is to determine the degree of relationship between the index of employability and quality of life in the face of covid-19 in the tourism guides of the College of Graduates in Tourism of the Cusco Regional Council, 2021. The research method was inductive, the type of research is basic, correlational level, non-experimental and cross-sectional research design. The study population was made up of the members of Colitur Cusco who are dedicated to guiding work, which reaches 1,444 members. The study sample consisted of 304 people with a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. To measure the level of employability index, a questionnaire with 16 items was applied, and to measure the level of quality of life, a questionnaire with 24 items was applied. To verify the correlation between the variables, Pearson's non-parametric statistical test was applied. Reaching the following result: there is a positive and significant correlation between the employability index and quality of life (Pearson = 0.948), likewise, there is a positive and significant correlation between the employability index and the dimensions: competencies (Pearson = 0.740), personal factors (Pearson = 0.830) and opportunity structure (Pearson = 0.690).

Keywords: Employability index, Quality of life, Degree in tourism, Covid-19, Colitur.

Introducción

Ya es un año que se viene atravesando por la actual crisis sanitaria debido al Covid-19, el cuál fue declarado cómo pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el mes de Marzo del 2020 a nivel mundial. Esta pandemia provocó muchos recortes de personal, en especial en el sector de turismo, ya que por cuestiones de salud y falta de movimiento turístico, todo quedó detenido, hasta nuevo aviso, teniendo que cerrar todo lo relacionado a turismo, en especial las agencias de viaje, encargadas de flujo turístico que existía en la ciudad del Cusco.

En ese entender, en la presente tesis se mide el comportamiento de las variables: Índice de Empleabilidad y Calidad de Vida, entre los licenciados en turismo que se dedican a la labor guidística en la región Cusco.

El método que se utilizó para la presente tesis fue de método inductivo. Así como, el enfoque de investigación es de corte cuantitativo. El nivel de investigación fue correlacional, tipo de investigación básica y el diseño de investigación no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por los miembros del Colitur Cusco que se dedican a la labor guidística, el cual alcanza a 1444 colegiados. La muestra de estudio fue de 304 personas con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. Para medir el nivel de índice de empleabilidad se aplicó un cuestionario con 16 items, y para medir el nivel de calidad de vida se aplicó un cuestionario con 24 items.

La presente tesis está dividida en cinco capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo, muestra el Planteamiento del Problema, en la cual, se describe la Descripción de la Realidad Problemática, la Delimitación de la Investigación, Problemas de Investigación, Objetivos de Investigación y Justificación e Importancia de la investigación.

El segundo capítulo, presenta el Marco Teórico Conceptual, la cual está compuesta por cuatro partes: Antecedentes del Problema, Bases teóricas o científicas y Definición de términos básicos.

El tercer capítulo trata sobre las Hipótesis y Variables de Estudio, en la cual, se Formulan las Hipótesis (general y específicas) y se realiza el Cuadro de Operacionalización de variables.

El cuarto capítulo corresponde a la Metodología de la investigación, la cual consta de: Enfoque, tipo y nivel de investigación, Método y diseño de investigación, Población y muestra de la investigación y Técnica e instrumento de recolección de datos.

En el quinto capítulo se muestra los Resultados y la Discusión, con los Resultados de las encuestas, Pruebas de hipótesis, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente, se presenta las Referencias Bibliograficas con los anexos correspondientes al trabajo de campo, los cuales respaldan la presente tesis.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la presente investigación se dará a conocer los conceptos de índice de empleabilidad y calidad de vida. Se empezará por el concepto de índice de empleabilidad, los cuales son:

Se dice que el empleador deberá adaptarse a ciertas capacidades y estrategias para poder poner en marcha o realizar el trabajo correspondiente dando paso a las habilidades que tiene como profesional y sin algún percance en el puesto de trabajo asignado así como lo define en la OIT en su cita bibliográfica. Según la Organización Internacional del Trabajo lo define como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p.1).

Desde el punto de vista de la autora Suárez Lantarón, Belén hace mención al concepto de empleabilidad en la revista “Empleabilidad: Análisis del concepto” en el año 2016 como:

“La empleabilidad es un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera” (Suárez

Lantarón, 2016, p. 2), tal como lo hace ver la autora de este revista, dice que la empleabilidad esta considerada como un requisito protitario para el mundo laboral cambiante y que tanto las empresas como los colaboradores podrán tener éxito en la vida profesional.

Teniendo en cuenta a Saorín Iborra María de Carmen y Sánchez Sánchez-Manjavacas Angela María (2013) manifiestan que “La empleabilidad atiende a la adquisición de competencias y cualificaciones transferibles, con el fin de reforzar la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación (OIT, 2004)” (p. 2), por lo cual se deberá entender que la persona o el empleador tiene que tener la preparación necesaria para el desempeño de sus actividades en el ámbito laboral o profesional.

Seguidamente, se dará a conocer los conceptos acerca de la variable calidad de vida, donde los autores darán sus diferentes opiniones acerca de este variable, teniendo así los siguientes conceptos:

Según los autores que serán mencionados hacen referencia la dan a entender como: “La calidad de vida es un concepto relacionado con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos, libertades, modos de vida, trabajo, servicios sociales y condiciones ecológicas” (Tuesca Molina, 2005, p. 77), en el cual se puede deducir que con estas características se llega a formar un conjunto para que cumpla con los requisitos de una buena calidad de vida para el ser humano.

Según los autores Schalock y Verdugo (2007), definieron que la calidad de vida se entiende hoy como:

Un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones

centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica (p. 4).

De acuerdo con los autores, dan a entender que la calidad de vida esta relacionada con ciertas dimensiones que cumplen la misma función para cualquier ser humano y que siempre buscan el deseo de estar bien estos con base en los factores ambientales y personales.

“La calidad de vida es un vago y etéreo concepto, polivalente y multidisciplinario, cuyas acepciones principales se han efectuado desde diferentes disciplinas y saberes: médicas, filosóficas, económicas, éticas, sociológicas, políticas y ambientales” (Cardona & Byron, 2005, p. 3), quiere decir que, según el autor el concepto sobre calidad de vida puede ser considerada como algo intangible o poco definido pero que también a la vez se considera algo sutil, ya que fue mencionada en diferentes áreas donde se consideró como objeto de estudio para diferentes investigaciones.

En la última opinión del autor que se menciona al final de la cita manifiesta que, “Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta.” (Gómez & Sabeh, p. 1), dando a entender que la calidad de vida esta basada en ciertas situaciones en las que puede vivir una persona y junto con esto la complacencia que esto genera en el ser humano.

Ya habiendo hecho las definiciones correspondientes de las dos variables que se utilizarán en el presente trabajo de investigación se podrá dar paso a explicar el

tema principal, haciendo una breve descripción y sacando una sola conclusión del tema en base a las opiniones de los autores.

Se comensara en el Ámbito Internacional describiendo así como se da el índice de empleabilidad y la calidad de vida en el sector turismo.

De acuerdo con Borja Pazmiño, Andrea Gabriela (2013), la empleabilidad en el sector Turismo es dividida en seis partes, pero la más importante es en el ámbito a nivel nacional en el país de Ecuador. En este trabajo de investigación se mencionará el “Aspecto Nacional” el cual argumenta que en el país de Ecuador se aumento el crecimiento laboral tanto para hombres como para mujeres ya sean en los sectores público y privados, se estimara la mano de obra en el sector turismo ya que existe el crecimiento tanto de la demanda como de la oferta que es amplia para los turistas de intereses diversos. Se estima que de acuerdo al Catastro del Ministerio en Turismo el 2012 hubo un aumento de un 29% en el sector de servicios turísticos laborales, esto fue gracias al aumento de turistas que llegaban a Ecuador en los últimos años.

El trabajo de investigación menciona que según el MINTUR (2011) se pudo ver una inscripción de aquellas personas empleadas registradas para las diferentes actividades turísticas con una cantidad aproximadamente de 90.649 trabajadores, teniendo como prioridad las áreas de alimentos y alojamiento, estas con mayor número de trabajo a nivel nacional. (p. 61)

Desde el punto de vista de Gordziejczuk Matías Adrián y Lucero, Patricia Iris (2018) manifiestan que, la calidad de vida en el presente estudio es un enfoque de análisis el cual funciona como una temática para la eliminación de pobreza mediante el turismo que llega a esta localidad, también mencional la calidad de vida como un aporte a la experiencia turística y a como el turista percibe la calidad de vida en el destino visitado. Por otro lado también se le puede definir a la calidad de vida como,

una medición de logro en un nivel óptimo, considerando dos dimensiones que los autores mencionan, la socioeconómica y ambientales, las cuales son dependientes es una escala de valores estas son destacables en la sociedad y pueden variar en función de acuerdo a las expectativas del progreso histórico.

Entonces según estos autores destacan que el concepto de calidad de vida es destacado por poseer un carácter evolutivo y muy complejo de abordar ya que “depende de la imagen del mundo que individuos y grupos tengan de la vida en una sociedad espacial, temporal, cultural y políticamente determinada” (p. 3)

Seguidamente se analizarán las variables en el Ámbito Nacional o en el Perú y se verá como se estudiaron el índice de empleabilidad y la calidad de vida en el sector turismo.

Según el autor Valiente Espino, Ricardo Darío (2018) nos afirma que, la calidad de vida son ciertas condiciones para el desarrollo del ser humano, lo cual abarca en lo económico mediante educación, trabajo, salud, seguridad, autonomía y libertad. También el autor menciona que la calidad de vida va en una relación directa con la calidad ambiental y a su vez con un mejoramiento de aquellas condiciones de vida en las civilizaciones humanas, todas estas van de la mano en conjunto con la sostenibilidad de la naturaleza.

Este autor también explica sobre la calidad de vida y el desarrollo, el cual integra un deseo de lograr concepciones socioculturales delimitadas y el contexto socioeconómico del ser humano, dando paso al desarrollo o crecimiento de la persona en los ámbitos Psicológico, Espiritual, Físico, Conocimientos, Habilidades y Aprendizaje. Pero aquí también lo importante es que existe una pirámide para lograr la calidad de vida y esto hace que las condiciones de las entidades aumenten gracias al desarrollo de las personas al momento en que participan en el proceso de calidad

de la organización. La pirámide de calidad esta conformada por: salud física, salud psicológica, red interpresonal, autorealización, inclusion social, bienestar socioeconomico y derechos (p. 30)

Teniendo como referencia a la autora Alamo Larrañaga, Katty define la empleabilidad en el territorio nacional como, una oportunidad de poder adquirir un puesto de trabajo en el campo laboral, esto a travez de las cualidades del que busca el empleo superando cualquier obstáculo en el mercado laboral. La autora de esta tesis hace mencion también a las competencia y cualificaciones removibles ya que estas fortalecen las capacidades de las personas para que estas puedan valerse de las oportunidades tanto en educación como en formación en que se presente, teniendo el objetivo de poder localizar un bun trabajo decente y concervarlo para que la persona pueda progresar o ya sea si se cambia de ámbito laboral se pueda adaptar de una manera rápida y eficaz junto con la tecnología y con las condiciones del mercado laboral que se puedan presentar. (p. 40)

Ya se pudo describir sobre calidad de vida, ahora se dara paso a la variable de empleabilidad en el sector turismo a nivel nacional, se dará paso al ámbito regional o a nivel Región Cusco.

En la situacion que estamos atravesando por la crisis económica a nivel turistico fue provocada por el Covid – 19, trajo consigo muchas dificultades tanto a nivel socioeconómico, dando así a la sociedad grandes desafios para poder superarla y seguir de alguna manera saliendo adelante como fuese posible.

A consecuencia de la pandemia se causaron muchos despidos y recortes de personal, como en agencias de viajes, aquí perjudicando a los que laboran en la actividad de guidismo; es decir, a los guías de turismo, dejandolos sin trbajo por muchos meses y con una economía muy baja, si bien es cierto que el trabajo puede

ser adaptable, como por ejemplo el crear nuevas rutas de destinos turísticos no es lo mismo que salir al campo de acción porque es allí su centro de trabajo de las visitas de los turistas nacionales e internacionales. A consecuencia de esto, muchos se vieron obligados a dejar de lado el campo del guidismo para poder realizar diferentes actividades para poder mantenerse con una economía relativamente estable y no salir tan perjudicados a consecuencia de la pandemia que esta afectando a todo el mundo.

La causa del problema es la pandemia, que fue generada a finales del año 2019 y a principios del año 2020.

Los efectos que ha generado el problema del Covid – 19 es el desempleo de muchos profesionales en el sector turismo, causando así el despido de muchos profesionales que trabajan en el medio turístico en la rama del guidismo o guías de turismo en las agencias de viaje, teniendo como consecuencia que afecta a su economía.

Si no se pudiera llevar a cabo este estudio de investigación, no se podrá conocer la cantidad de personas que se dedicaban a la actividad del guidismo y no se podrá dar una solución al problema para que estos trabajadores, que en estos momentos están padeciendo las consecuencias de la pandemia, y a consecuencia de esto no se podrá dar una solución a este problema de muchos desempleos en esta área de trabajo, hablando exclusivamente de los guías de turismo.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

El presente estudio se realizará en el Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo regional Cusco el cual está situado en la región suroriental de Perú. La Región Cusco limita al norte con Ucayali, al sur con Arequipa y Puno, al este con

Madre de Dios y Puno y al oeste con Arequipa, Apurímac, Ayacucho Junín de la región, con 13° 30' 45" latitud Sur y a 71° 58' 33" longitud Oeste.

1.2.2 Delimitación social

El presente estudio se realizará a los miembros del Colegio de Licenciados en Turismo del Perú (COLITUR), exclusivamente a los guías de turismo que se dedican a la actividad del guidismo. En total con una población de aproximadamente 1000 personas.

1.2.3 Delimitación temporal

El periodo de estudio comprenderá desde el mes de marzo al mes de mayo del año 2021, así mismo en el cuestionario que se consultó datos correspondientes al periodo 2020.

1.2.4 Delimitación conceptual

La presente investigación analizará la relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida en los guías de turismo pertenecientes al Colitur Cusco frente al covid – 19.

1.3 Problemas de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es el grado de relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar el grado de relación entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Determinar es el grado de relación entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Determinar es el grado de relación entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

Justificación Social: En el presente trabajo de investigación es relevante ya que se estudiará uno de los principales problemas que afectan a los licenciados en

Turismo, exclusivamente los que se dedican a la actividad de guidismo, estos profesionales fueron afectados de una manera directa en su empleo y en la calidad de vida por el covid – 19 o pandemia.

Justificación Económica: La pandemia del Covid – 19 ha generado y esta generando desempleos constantemente y bajos niveles de vida en los profesionales licenciados en Turismo que se dedicaban a la actividad del guidismo, de allí la suma importancia de la presente investigación, y de poder conocer el porcentaje real de profesionales afectados ante esta crisis mundial.

Justificación Teórica: El presente trabajo de investigación reafirmará la teoría que viene desarrollando otros investigadores en diversas partes del mundo, en donde se estan demostrando que el sector más afectado fue el Turismo y dentro de este grupo los profesionales en el guiado turistico o guias de turismo de diferentes paices. Esta investigacion reforzará la hipótesis planteada en este trabajo de estudio para mejorar el índice de empleabilidad y calidad de vida en los profesionales en guidismo de la Colitur Cusco.

1.5.2 Importancia

La elaboración del presente trabajo de investigación relacionado con el índice de empleabilidad y la calidad de vida es de suma importancia, nos dará a conocer estadísticamente cuál es el porcentaje de colegiados que fueron gravemente afectados por el Covid – 19, los cuales serán útiles como fundamento para la toma de decisiones bajo la responsabilidad de las autoridades que conforman el Colitus en la Región Cusco.

Así mismo, se debe tomar en cuenta para todas aquellas universidades que poseen la carrera profesional de Turismo, en especial las del departamento del Cusco, ya que deberían de modificar sus mallas curriculares porque el campo de

actividad del guidismo es una actividad técnica sin embargo en la misma rama de Turismo existen otras áreas de igual importancia que aún no se han podido ocupar por los licenciados en Turismo, esto quiere decir que existen muchas más áreas en este campo y no deberían basarse en la actividad del guidismo turístico.

1.6 Factibilidad de la investigación

El presente estudio de investigación es factible en su proceso de realización, ya que el Colitur Cusco permitirá poder realizar la encuesta vía online a los miembros colegios. Así mismo se cuenta con los medios necesarios económicos para efectuar el estudio, considerando el dominio del tema y el apoyo de asistente al momento de aplicar las encuestas.

1.7 Limitaciones del estudio

a. Para la aplicación de la encuesta se deberá seguir un procedimiento burocrático que tiene presente el Colitur Cusco y tener las autorizaciones pertinentes.

b. No se podrá encuestar a los miembros del Colitur Cusco de forma presencial, por lo tanto se vendrá realizando de manera virtual u online, habiendo la posibilidad del ser rechazada por algunos encuestados.

c. Existe la posibilidad que algunos profesionales del Colitur Cusco no deseen brindar sus datos personales (económicos y laborales) debido a la desconfianza que existe y que se han generado por algunas personas que estafan al mal utilizar el internet como herramienta de trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.8 Antecedentes del problema

Para los antecedentes bibliográficos para esta investigación, se dará a conocer en primera instancia como era antes el sector Turismo en el índice de empleabilidad y la calidad de vida pre pandemia o Covid – 19 y despues se dará campo a como es el sector Turismo en el índice de emlepeabilidad y calidad de vida post pandemia.

a. Cattáneo, Claudia; Elías, Silvina; Fernández, María del Rosario (2014), en el artículo científico: “Empleabilidad como sustento de micro emprendimientos turísticos en Villa del Mar” de la revista III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo, Universidad Nacional de Jujuy, Argentina.

El propósito principal de esta investigación era la realización de proposiciones de origen de micro emprendimiento para el sector turismo teniendo como referencia las capacidades y habilidades de los habitantes de la localidad de Villa María proviancia de la ciudad de Buenos Aires, promoviendo así el turismo en dicha zona.

La metodología que se utilizó en esta investigación fue de origen no experimental, el trabajo de campo se realizó en el mismo lugar, *in situ*, junto con la técnica de la encuesta que se repartiría a todos los pobladores (53) de la zona.

Entre las conclusiones que se pudieron sacar de esta investigación es que, primero la gente de la localidad no finalizaron sus estudios medios, en segundo lugar

en la investigación se demostró que los habitantes poseen grandes habilidades y esto les permite poder ingresar al mercado laboral, y por último, se vio que solo existía un 6% de desocupación por parte de esta comunidad y que en la mayoría de casos eran amas de casa, la mayoría de pobladores de este lugar era joven.

b. Olivarría Núñez, Carlos Alberto; Sánchez Mendoza, Víctor Vladimir (2017), en el artículo científico: “Flexibilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán, México” de la revista Turydes: Turismo y Desarrollo, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

El objetivo principal de esta investigación fue conocer y analizar las causas del por qué la calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán estaba siendo de manera frecuente.

La metodología que se utilizó para este trabajo de investigación es de origen cualitativa y descriptiva, utilizando la técnica de bola de nieve, ya que su objetivo era recolectar los datos necesarios de los empleadores de dicha empresa para poder evaluar la situación actual en ese entonces, teniendo como muestra a 14 trabajadores en los cuales 7 pertenecían a un sindicato mientras que los otros 7, no.

En los resultados que se obtuvieron de la discusión en esta investigación lo más resaltante fue que no existe una homogeneidad entre los empleadores que están sindicalizados con los que no están, esto provoca que la diferencia en el momento del salario y también cabe mencionar que los que no pertenecen al sindicato tienen contrato firmado, pero solo por unos cuantos meses y eso se nota que a los empleadores de dicho hotel les genera mucha molestia no solo por la paga, sino porque están cargados de más trabajo y estrés sumando a esto la carga emocional, familias, hijos etc. Cabe mencionar también que de las personas encuestadas habían madres solteras, que ellas solas se encargaban de su hogar.

c. Alon, Titan; Coskun, Sena; Doepke, Matthias; Koll, David; Tertilt, Michèle (2021), en el artículo científico: *“From Mancession to Shecession: Women’s Employment in Regular and Pandemic Recessions”* de la revista IZA Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.

El primordial objetivo en la realización de este artículo científico, es darle utilidad a economías avanzadas (28), a estas se les puede caracterizar de acuerdo al impacto económico regular, esto antes de la pandemia en los empleos, tanto de mujeres como hombres. Cabe mencionar que, este estudio es casi similar a uno que se hizo en el año (2016), por los autores Doepke y Tertilt; es decir, que esto fue en los Estados Unidos.

En la metodología del presente trabajo de investigación, se analizó la variación de la oferta laboral entre hombre y mujeres, para esto se utilizó la misma metodología que usaron en el estudio científico de los autores ya mencionados en el 2016, su análisis es discernir la total volatilidad, que se presenta en la oferta de la mano de obra, esto relacionado con el ciclo económico.

A las conclusiones que se pudo llegar con el artículo de investigación, lo primero es que la regresión por la pandemia esta en todo el mundo, lo segundo es que la ocupación laboral, industria y las necesidades de cuidar a los niños más tiempo, pero no son los únicos causantes de las brechas de género, también se dice que dichas brechas, varían de un país a otro, también intervienen las políticas de cada país en el impacto en la crisis provocada por el covid – 19 y por ultimo, es que el trabajo flexible que se realiza en casa, amortigua en gran parte el impacto por la pandemia y las brechas de género.

d. Llorente Heras, Raquel (2020), en el artículo científico: “Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: Un análisis de los colectivos vulnerables” del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social en Madrid, España.

En el presente artículo científico, se vio que no está presente un impacto laboral por el género, más bien se dice que los resultados, arrojaron que en un corto plazo se vio una gran crisis para los hombres por la falta de trabajo en los sectores industriales y construcciones, sin embargo a mediano plazo, los resultados arrojaron que la crisis era mayor para las mujeres, ya que tuvieron efectos desfavorables para ellas, esto dirigido al sector turístico, hotelero y comercio.

También se menciona que el desempleo en el género masculino puede ser de una aparente tendencia en el ámbito laboral, pero en caso del género femenino, funciona más como un conjunto y este se considera vulnerable, esto debido a que tengan un empleo temporal o de empleos relacionados a un menor pago salarial.

Pero existe un punto a favor, el cual es el teletrabajo, esto se mantiene desde que empezó la pandemia por el covid – 19, haciendo que se puedan abrir nuevas puertas hacia un arreglo tanto en lo laboral como en lo familiar, lo que esto conlleva a que más adelante se pueda hacer una repartición justa del trabajo en el hogar y genere actividad laboral equitativa.

e. Rodríguez Martín, Derly Carolina; Pardo Díaz, Mayra Lizeth (2020), en el ensayo: “El teletrabajo en tiempos de COVID-19” de la Universidad Católica de Colombia, Colombia.

En el presente ensayo, el autor mencionó que el teletrabajo es una particularidad que se vino empleando desde hace muchísimo tiempo, de una manera eficaz y esta tuvo resultados buenos, tanto para los empleadores o la mano de obra y para las empresas y relacionado con también con el sector económico mejorando

así la calidad de vida que tienen dichos empleadores. En la actualidad la humanidad enfrenta un problema a nivel mundial que es el covid – 19, el cual nos cambio a todos el estilo de vida que teníamos antes de esta.

Esta forma de trabajo se dio de manera mundial en el año de 1973, por un científico reconocido, llamado Jack Nilles, él tenía un lema muy conocido el cual es, *“llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”*, este autor dijo estas palabras por la crisis petrolera que hubo en ese entonces en los Estados Unidos. Nilles decidió que el teletrabajo iba a dar una solución algunos problemas con los trabajadores como por ejemplo, el tiempo en que los empleadores llegaban a sus puestos de trabajo, en la década de los 90s, se dio campo al internet, esto fue un boom internacional y mediante esto se tuvieron muchas facilidades, ya sea para acceder a información o para las comunicaciones a distancias lejanas.

Una vez sabiendo como se dio el origen del teletrabajo, hoy en día con la crisis mundial de salud, las empresas como la mano de obra humana, tenemos nuevas oportunidades de mejorar y de beneficiarnos haciendo el trabajo desde casa.

Pero como toda situación siempre hay algunas desventajas, como por ejemplo, aquellas personas que trabajan en las áreas técnicas que siempre se necesita que este presente el empleador para ellos hay un poco de riesgo ya que como es un trabajo de campo siempre tiene que estar allí, con el peligro constante de contagiarse, sin poder estar muchas horas con la familia u otras circunstancias, para ellos se debería de dar una solución más flexible en los horarios, para que sea el menor riesgo de que algo pueda suceder. Hablando de la flexibilidad del horario del teletrabajo, para aquellos empleadores que su trabajo puede ser desde casa, les permite que sea más cómodo y encontrar un equilibrio entre la vida profesional como la personal, lo cual genera un

mayor relación de pertenencia de los empleadores hacia la organización para la cual laboran.

A uno de los desenlaces que llegaron las autoras fue, que el mundo en la actualidad siempre esta en constante cambio y evolución, dando paso a que el ser humano pueda aprender y adaptarse a la nueva tecnología que está en constante cambio, también cabe destacar que las diferentes ordenaciones están tratando de implementar esta nueva forma de trabajo y poder entrar a una nueva era en la tecnología.

Esta módulo de trabajo hace que se acreciente la productividad laboral y la calidad de vida, pero siempre teniendo en cuenta que no se debe exceder la jornada de trabajo, cumpliendo con los horarios y las recomendaciones necesarias para este, ya que uno de los inconvenientes podría ser la disminución del índice de la productividad laboral.

f. Barrio de Mendoza, Rafael; Baca, Epifanio; Valle Riestra, Esteban (2020), en el informe: “COVID-19 y Turismo en Cusco balance de los primeros impactos en el sector” en el informe Notas de Informe y Análisis, Cusco.

En las agencias de viaje son parte clave de la clasificación de la oferta turística en la ciudad, y una de las que más trabajo informal moviliza en la forma de guiados, porteo, transporte terrestre y recepción de turistas. Las grandes agencias de turismo gestionan flujos de turistas que circulan en las gamas altas y medias de los hoteles, ofrecen experiencias convencionales o de nicho, y sus articulaciones nacionales y globales son más robustas que, por ejemplo, las medianas y pequeñas agencias. Estas canalizan y organizan las visitas del turismo de gama media y mochileros, con una participación de turismo interno más consistente, y con distintos niveles de conexión con agencias nacionales e internacionales.

Como se anticipaba, las agencias obtienen la experiencia de visita, y al hacerlo articulan un ecosistema de proveedores de servicios con altos niveles de vulnerabilidad a shocks. Hay aquellos que tienen pactos laborales más estables con grandes y medianas agencias, mientras que una porción importante lo hace con grupos que se forman diariamente. Como cuenta uno de los entrevistados, el común denominador para un guía de turismo es trabajar con una serie de agencias que lo contactan, ofreciéndole grupos de turistas que han contratado el servicio para visitar destinos en la ciudad, el valle sagrado, el valle sur, la montaña de siete colores, camino inca, el camino de Salkantay y Machu Picchu. De acuerdo a la especialización es los guiones de cada destino, y los idiomas en los que se entrenan, los guías empiezan a orbitar agencias que explotan distintos nichos de la oferta turística de la región.

Así, las agencias establecen un entorno de servicios volátil a la estacionalidad de la actividad, y como tal, viene siendo afectada por la emergencia sanitaria. Por ejemplo, el rubro de turismo de aventura trekking es especialmente intensivo en mano de obra local; es decir, es una actividad que genera empleos de origen urbano y rural.

Algunos cálculos exponen que alrededor de cinco mil porteadores trabajan en el camino inca a Machu Picchu, una ruta que es bien transitada, en toda su área, por un promedio mensual de cuatro mil turistas. Solo en el 2019 solo usaron esta ruta 45,10 turistas desde el km 82, y 33,856 desde el km 10,428. La inseguridad que caracteriza la emergencia sanitaria y el tiempo que tomará el proceso de reactivación deteriora la capacidad de las agencias de turismo de hacer algún ejercicio de planificación o re pensar estrategias de generación de ingresos dentro del sector turístico, al rango de representatividad a la Asociación Peruana de Agencia de Viajes y Turismo.

El segmento de las agencias de turismo ha estado fragmentadamente asociado, lo que puede traer retos en un momento como el actual en donde se necesitan niveles de coordinación elevados para plantear y accionar respuestas creíbles a la crisis. Estas acciones involucran niveles de coordinación dentro del ecosistema de los actores del turismo, pero que tiene como jugadores clave a las aerolíneas, ferroviarias y los sectores turismo y cultura. Ello supone que muchos de los actores, desde empresarios de agencias, guías, cocineros y transportistas incursiones en actividades distintas a las que son alimentadas por el turismo, o acompañen estas con ciertas reformas que puede costear para sus negocios mientras se espera que los flujos de visitantes vuelvan a venir.

Al ser el turismo una actividad cuyos procesos básicos suelen ser innovados en aquellos países donde el sector está más desarrollado, muchas de las agencias y actores vinculados ya han empezado a observar los estándares que van tomando forma en esos países. Con todo, las agencias en turismo y proveedores que articulan constituyen un segmento duramente golpeado por la pandemia, la cual golpea con la misma intensidad a su negocio. Por otro lado, el tipo de empleo que este segmento absorbe varía en especialización, lo que permitiera que algunos de los actores puedan diversificar sus estrategias de ingresos con relativa facilidad, siempre que puedan ingresar a actividades más resilientes a la crisis actual.

g. Castillo Hurtado, Jorge; Gavidia Canaquiri, Mirella Rosa Luz; Echegaray Carreño, Gloria; Aguilar Pérez, Carlo Teófilo; Ramírez Coronado, Henry; León Ramírez, Alexis; Peña Ubillús, Carlos; Velásquez Morales, María-Teresa (2013), en el artículo de científico: “Competitividad y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de ecoturismo de la UNAMAD” de la

Revista Científica y de humanidades El Ceprosimad, Puerto Maldonado, Madre de Dios, Perú.

La presente investigación tuvo como objetivo dar a conocer cuál era la competitividad laboral de sus egresados de la Universidad Amazónica de Madre de Dios, en la escuela profesional de Ecoturismo, y como se desarrollaron su empleabilidad en el sector turístico, también se menciona aquí, que contaron con las opiniones de agentes que tenían relación con la actividad turística y también operadores turísticos, esto para que se pueda realizar más a fondo un análisis del labor que hoy en día hacen y para un mejoramiento constante, tanto de su trabajo como de la calidad de vida que tienen estos profesionales.

La metodología que se utilizó en este artículo científico, fue de enfoque mixto (cuantitativa y cualitativa), es no experimental con un diseño descriptivo transversal. Se menciona también que se utilizó la técnica de la encuesta con orientación a las competencias laborales, perspectiva de los egresados y su experiencia en el campo laboral, también se realizaron entrevistas al personal de trabajo de los operadores turísticos y a los ecoturistas principalmente, esto con el fin de poder establecer competencias generales, debilidades y fortalezas.

Y para finalizar las primordiales conclusiones a las que llegaron estos investigadores fueron que, los egresados de esta Universidad en Madre de Dios, Perú, están totalmente capacitados para entrar a laborar en el sector turístico y el ecoturismo, pero la desventaja más grande es que no tiene manejo de un idioma extranjero, lo cual conlleva a que su actividad laboral sólo sea para un sector limitado de turistas, y la otra conclusión que dan los autores es, que dieron los autores fue que cambian la malla curricular para que se integre más a fondo el dominio de idiomas, así como competencias de comunicación, el trabajo en grupo y liderazgo.

1.9 Bases teóricas o científicas

1.9.1 Definición Conceptual de Índice de Empleabilidad

A partir de su aparición, ha habido un interés creciente por este criterio gracias a los cambios demográficos, organizacionales y la erosión de la sociedad industrial a postindustrial. El análisis en la empleabilidad ha sido un objeto de interés para distintas zonas como, administración y dirección empresarial, la administración y desarrollo de recursos humanos, la psicología, las ciencias de enseñanza y desarrollo personal, etc.

Siguiendo la cronología histórica de la empleabilidad, a partir de la década de 1950 emerge las variantes “anglosajonas modernas” que integran a la Europa continental y especialmente a Francia. Así en los años 70, la empleabilidad se centra en la colaboración en el trabajo y era acompañada de la flexibilidad de la sociedad.

En 1970 la empleabilidad se centra en la medición de deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación, revelando la distancia entre características individuales y requerimientos de producción y la aceptabilidad en el mercado de trabajo, lo cual se tradujo en otros programas complementarios en una entrevista de trabajo. A finales de los 70s la perspectiva de empleabilidad apareció en Europa cuando se discutía la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo presente, y estas descubrieron que existía un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reacomodarse al mercado laboral.

En esta etapa los factores que le dieron una mayor entidad al concepto de empleabilidad incluían en su rol potencial de abordar la inclusión social de los grupos desfavorecidos, una reacción a las consecuencias de los altos niveles de desempleados a largo plazo e inactividad y la tendencia hacia nuevos tipos de relaciones entre quien emplea y la persona a emplear.

Por ultimos, surgió la empleabilidad interactiva desde la perspectiva de Gazier, que emergió primero en Norte América y desde finales de los 80 a nivel internacional. Así, mantenía el énfasis en la iniciativa de la persona pero también reconocía que dependía de la empleabilidad de otros y de las oportunidades, instituciones y reglas que gobiernan el mercado laboral.

Sin embargo, hacia el final del siglo XX los modelos de profesiones y empleo cambiaron considerablemente al pasar las organizaciones a ser más extensas, con continuas reestructuraciones y reducción de personal, en respuesta al aumento de las presiones de la competencia. (p.14)

Tabla 1

Definición Conceptual de Índice de Empleabilidad

Autor	Definición conceptual
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004)	“Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. (p. 2)
Palanichamy, C; Veeramani, S. (2019)	“La empleabilidad es asegurar un vínculo fuerte y seguro entre educación superior y práctica externa, ya que la educación superior que es puramente basado en contenidos técnicos ya no se considera adecuado para satisfacer las necesidadesde práctica profesional.” (p. 3)
Guzmán, Virginia; Irigoin, María E. (2000)	“Se define la empleabilidad como la capacidad de cada persona para, desde sus condiciones personales, poder hacer algo con lo que sabe.” (p. 41)
Formichella, María Marta; London, Silvia (2012)	“La empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está

	dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. (p. 2)
Medina Torres & Villagómez Rubio (2019)	“Índice de empleabilidad, es una serie de factores que facultan, a las personas, estar en armonía con el mercado laboral; por un lado, a la capacidad de situarse al frente de oportunidades de empleo y por otro, la facilidad para adaptarse, al mercado laboral, dinámico y versátil.” (p. 19)
Jélvez Maturana & Alvarado Moscoso (2009)	“Este identificará la capacidad que ha demostrado el trabajador en el mercado del trabajo para evitar el desempleo.” (p. 42)

Nota: Elaboración propia en base a los autores referenciados

De las diferentes definiciones que se mencionaron en el cuadro anterior, según los autores, la definición más apropiada para el sustento del presente trabajo de investigación, es la definición que propone la Organización Internacional del Trabajo, ya que es un concepto claro y puntual de lo que significa índice de empleabilidad.

1.9.2 Dimensiones del índice de empleabilidad

Según el autor Rodríguez Cuba Javier (2009), menciona que las dimensiones del índice de empleabilidad son cuatro, siendo así las siguientes, capacidades, competencias, factores personales y estructura de oportunidades.

Este autor se apoyó en un informe de una conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), teniendo como autor a Weinberg, Pedro Daniel, en el informe “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos en 2004”. (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

a. Competencias

La competencia laboral es la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través

de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo. (Salas Perea, 2012, p. 2)

Las competencias laborales significan poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, teniendo control pleno de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias. (Hilari Hanco & Deicy Belen, 2018, p. 55)

b. Factores Personales

“Definida como el conjunto de cualidades propias de la persona, que influyen en el proceder o comportamiento laboral del trabajador en turismo, el cual requiere de habilidades, conocimientos, incluso de tipo práctico y la experiencia” (Herrera Majuan, 2018, p. 40)

Los factores personales son cualidades y elementos propios de la persona que rigen su comportamiento en diferentes situaciones, siendo una de ellas el ambiente laboral. Se comprende como el conjunto de cualidades innatas de una persona influyentes en su provenir y comportamiento que tiene el trabajador. Son elementos propios del profesional, así tenemos: edad, sexo, estado civil, formación profesional, tiempo de servicio, conocimientos sobre conceptos, capacitación (Cabrera Toro & Ezeta Navarrete, 2017, p. 28)

c. Estructura de oportunidades

Se definen como probabilidades de acceso a bienes, a servicios o al desempeño de actividades. Estas oportunidades inciden sobre el bienestar de los hogares, ya sea porque permiten o facilitan a los miembros del hogar el uso de sus

propios recursos o porque les proveen recursos nuevos. (Kaztman & Filgueira, 1999, p. 9)

El acceso al bienestar que ofrece la estructura de oportunidades se puede dar a través de dos mecanismos: i) proveyendo de nuevos activos o regenerándolos ya agotados, y ii) facilitando un uso más eficiente de los recursos que ya se poseen. En este sentido, el término “estructura de oportunidades” alude a que las rutas al bienestar están estrechamente vinculadas entre sí, de modo que el acceso a determinados bienes, servicios o actividades provee recursos que facilitan el acceso a otras oportunidades.

Finalmente, esta estructura de oportunidades es conceptualizada como una oferta institucionalizada de oportunidades de integración social que brindan el Estado, el mercado y la comunidad o sociedad civil. Desde este enfoque se asume que esta estructura de oportunidades variará de acuerdo a las transformaciones que ocurran en estos órdenes institucionales y que modifiquen su funcionamiento y la articulación que se produce entre ellos. (Ibarra González, 2008, p. 41)

Una definición más precisa indica que la estructura de oportunidades corresponde a las probabilidades de acceso a bienes, a servicios o al desempeño de actividades. Estas oportunidades inciden sobre el bienestar de los hogares, ya sea porque permiten o facilitan a los miembros del hogar el uso de sus propios recursos o porque les proveen recursos nuevos. (Ortiz Ruiz & Díaz Grajales, 2018, p. 6)

1.9.3 Definición Conceptual de Calidad de Vida

El concepto de Calidad de Vida, comenzó a existir desde los años 60, es en esta época donde se pretendía indagar la manera en que los cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos derivados de la industrialización, influyeran en la vida de las personas, para lo cual se empezó a emplear indicadores sociales.

Dichos indicadores fueron definidos como estadísticos normativos que miden los datos relacionados con el bienestar social, los cuales inicialmente se enfocaban sólo en elementos objetivos, pero luego comenzaron a evaluar aspectos subjetivos de la vida de las personas.

En las décadas siguientes, la calidad de vida se diferencia de los indicadores Sociales y Psicológicos, y se transforma en un concepto integrador, con componentes objetivos y subjetivos, y que abarca todas las áreas de la vida, de ser utilizada durante la década de los 90 en la planificación y evaluación de programas, servicios y políticas educativas, de salud, servicios sociales, discapacidad y salud mental. Todas estas aplicaciones del concepto demuestran cómo ha ido adquiriendo gran importancia en las diversas áreas de consensos respecto a su definición, características, principios de aplicación, estrategias de evaluación, etc.

El desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provocaron el proceso de diferenciación entre estos y la calidad de vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. (p. 5)

Tabla 2

Definición Conceptual de Calidad de Vida

Autor	Definición conceptual
Botero de Mejía, Beatriz Eugenia; Pico Merchán, María Eugenia (2007)	“La OMS (1994) define la “calidad de vida” como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas, preocupaciones.” (p. 1)
Lemus, Nicolás; Parrado, Raphael; Quintanaa, Gerardo (2014)	“Es un estado de completo bienestar físico, emocional y social y no solo como ausencia de la enfermedad” (p. 1)

Osorio,Paulina; Torrejón, María José; Vogel, Natalia (2008)	La calidad de vida se la ha definido, principalmente desde un punto de vista subjetivo (OMS, 1995), destacando la percepción de las personas sobre diversos ámbitos de sus vidas, donde lo importante es destacar la relevancia del contexto social y cultural y del sistema de valores en el que experimentan su vida cotidiana. (p. 2)
Cornejo Báez, Walter (2016)	Es posible definir la calidad de vida como un estado psicológico (emocional o cognitivo) de evaluación del nivel de satisfacción de la persona en distintas dimensiones de su condición de vida y su respectiva valoración (p. 6)
Moreno Jiménez & Ximénez Gómez (1996)	La calidad de vida “la definen como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo.” (p. 6)
Cardona Arias & Higuita Gutiérrez (2014)	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define calidad de vida como la manera en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones, todo ello permeado por las actividades diarias, la salud física, el estado psicológico, el grado de independencia, las relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales. (p. 3)

Nota. Elaboración propia en base a los autores referenciados

De los diversos conceptos que se mencionaron en el cuadro anterior, según los escritores, la definición más apropiada para el sustento del presente trabajo de investigación, es la definición que proponen los autores Lemus, Nicolás; Parrado, Raphael; Quintanaa, Gerardo en el 2014, ya que es un concepto claro y exacto de lo que representa la Calidad de Vida.

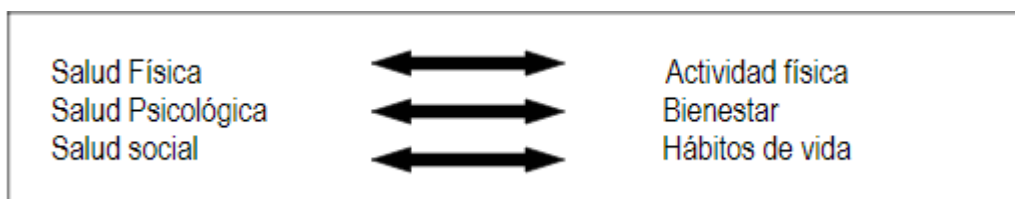
1.9.4 Dimensiones de la Calidad de Vida

Según los autores Robles Espinoza, Andrea Isabel; Rubio Jurado, Benjamín; De la Rosa Galván, Edith Vanessa; Nava Zavala, Arnulfo Hernán (2016), mencionan

que las dimensiones de la calidad de vida, se dividen en tres: físico, psicológico y social.

Figura 1

Dimensiones de la Calidad de Vida



Nota. Extraído de Cantón Chirivella, Enrique (2001)

Para la presente investigación también se consideraron los datos brindados por Schallock, Robert y Verdugo Alonso, Miguel Ángel (2003), quienes mencionan que se debe utilizar 8 dimensiones y 25 indicadores, de los cuales, se tuvo que eliminar algunos según las recomendaciones dadas por los expertos para la validación y adaptación de la Escala. (ps. 1-2)

En la presente tesis se utilizará la Escala FUMAT elaborado por Arias Martínez, Gómez Sánchez y Verdugo Alonso (2009) para la Universidad de Salamanca, España del cual indica que el Calidad de Vida se mide en ocho dimensiones: Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión Social y Derechos. (p. 11)

A continuación se detalla estas ocho dimensiones:

a. Bienestar Emocional

El bienestar emocional se entiende como un estado de salud mental que contribuye a que los seres humanos presenten sentimientos de optimismo, confianza, compromiso, felicidad y sensación de satisfacción con uno mismo. Hoy sabemos que el bienestar emocional se relaciona con la adaptación positiva y el afrontamiento de adversidades. (Perez Albeniz, y otros, 2020, p. 4)

El bienestar emocional es el estado de ánimo caracterizado por sentirse bien, en armonía y tranquilidad, a gusto con nosotros mismos y con el mundo que nos rodea, consciente de nuestras propias capacidades para afrontar las tensiones normales de la vida de manera equilibrada. (Fraternidad Muprespa, p. 3)

b. Relaciones Interpersonales

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. (Mejía, González, & Nava, 2012, p. 46)

c. Bienestar Material

El bienestar material incluye datos sobre aspectos económicos, ecológicos, tecnológicos, arquitectónicos, políticos, etc. Si bien hay una cierta tendencia a asimilar el bienestar material con el bienestar económico: Producto Interior Bruto (PIB), renta per cápita, balanza de pagos, ingresos por exportación, gastos por importación, etc. Todas las personas pueden contribuir a mejorar el bienestar material de muchas formas. Mirando no solamente al presente, sino con perspectivas de futuro.

El bienestar material depende de la política de un país. Es la clase gobernante la primera interesada en mejorar el bienestar de su ciudadanía, siendo éste su principal objetivo, pero el bienestar material no aporta necesariamente más felicidad. (Bisquerra Alzina, 2013, p. 11)

d. Desarrollo Personal

El desarrollo personal es un concepto que se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos. Es un concepto integrador, que supone el conocimiento de la persona acerca de sí misma y de su unicidad, el planteamiento de metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y la formulación de objetivos coherentes con su sistema de valores. En este sentido, el desarrollo personal está íntimamente ligado al concepto de formación afectiva y valórica y al de inteligencia emocional. (Jiménez Espinoza, 2015, p. 7)

En síntesis, el desarrollo personal, es un proceso de construcción continuo que toda persona experimenta, en el cual la identidad genérica, juega un papel importante para la conformación personal, ya que afecta todas las áreas de vida. (Jiménez Espinoza, 2015, p. 8)

e. Bienestar Físico

“Nivel de salud relacionado con el funcionamiento físico, nutrición, atención sanitaria adecuada, realización de actividades la vida diaria, ropa, higiene, seguridad.” (Cuesta Gómez, y otros, 2017, p. 35)

f. Autodeterminación

La autodeterminación fue definida como derecho de secesión, aunque subordinado a la lucha de clases, por Lenin que, al tener que reconocer la independencia de Finlandia, lo proclamó en la Declaración de Derechos de los Pueblos de Rusia el 15 de Noviembre de 1917 y luego en la Constitución Soviética de 1924 en la que, por primera vez en el mundo, lo reconoce para sus repúblicas, aunque no para las regiones autónomas. (Martínez Muños, 2007, p. 2)

La autodeterminación aparece como un derecho que se atribuye a los pueblos que inicialmente, al menos, no son más que grupos de personas que habitan un determinado territorio, generalmente esos grupos de humanos tiene algunas características comunes pero pierden relieve y pasan a un segundo plano respecto al hecho de compartir un país o terruño; otras formas de agrupación humane que ocasionalmente coinciden con los pueblos adquieren identidad en función de factores étnicos, históricos o culturales, tales como la religión o el idioma que se comparte, respecto a las cuales nada se aclara en relación con la posibilidad de su organización política pese a que muchas veces dotan de mayor identidad que el hecho de habitar un territorio. (Martínez Muños, 2007, p. 26)

g. Inclusión Social

La inclusión social debe considerar un concepto que reivindique el bienestar y capacidad de tener un rol activo y protagónico para ello de los individuos dentro de los sistemas sociales donde participan como sujetos y actores, por ello pensamos en su realización. (Chuaqui, Mally, & Parraguez, 2016, p. 25). En el plano individual, deben basarse en la realización personal, como criterio ético-social, antes que en la adaptación social. El concepto que debe guiar los esfuerzos por reintegrar a la persona logrando una inclusión social que respete la diversidad, como se ha fundamentado es el de realización personal. (Chuaqui, Mally, & Parraguez, 2016, p. 28)

La inclusión, en las sociedades segmentarias, es producto de la agregación a determinados segmentos de la sociedad. La agregación se producirá a través de unidades menores de la comunidad, la familia y la residencia. La inclusión tendrá consecuencias jurídicas, se dará por la pertenencia a una familia, a determinado

estamento, así como también estará marcada por la residencia, por la interacción regulada, por la permanencia en un lugar. (Azuero Rodríguez, 2009, p. 10)

h. Derechos

Podemos definir ahora al Derecho como estructura de un sistema social basado en una congruente generalización de las expectativas normativas de comportamiento (Krawietz, pág. 15).

El concepto de derecho como un “concepto interpretativo” y no como un “concepto semántico” para esclarecer qué se entiende por derecho, es inútil pretender sacar a la luz las reglas que regulan el uso del término, sino que se requiere más bien un proceso interpretativo en el que están presentes, inevitablemente, valoraciones políticas. El derecho como integridad es, por lo tanto, más inexorablemente interpretativo que el convencionalismo o el pragmatismo. Estas últimas teorías se ofrecen como interpretaciones. Son concepciones del derecho cuyo objetivo es mostrar nuestras prácticas legales desde su mejor perspectiva y recomienda, en sus conclusiones posinterpretativas, estilos o programas bien definidos para la Adjudicación. (Jaramillo Rojas & Ocampo Macias, 2015, p. 4)

1.10 Definición de términos básicos

1.10.1 Calidad

La calidad tiene que ver con cuán adecuado es un producto o servicio para el uso que se pretende hacer de él; en otras palabras, para aquello que desea el cliente. Implica tratar de satisfacer las necesidades de los consumidores y, en la medida de lo posible, superar sus expectativas. (p. 5)

1.10.2 Colitur

Colegio de Licenciados en Turismo del Perú Consejo Regional Cusco, la visión Ser el Ente Deontológico emblemático de la Actividad Turística Regional para el

desarrollo sustentable de la misma, a través de la aplicación de la teoría del turismo enmarcada a nuestra realidad y junto con la misión Lograr el bienestar de los Miembros de la Orden a través de la Defensa irrestricta de la Profesión y permanente actualización de los mismos; de acuerdo a los requerimientos del mercado actual para generar mejores oportunidades profesionales a los Licenciados en Turismo. (Colegio de Licenciados en Turismo del Perú)

1.10.3 Capacidades

“La definición de capacidad laboral, como el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.” (Suarez Moya, 2012, p. 6)

1.10.4 Covid – 19

La enfermedad por coronavirus (COVID 19) es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus descubierto recientemente. El virus de la COVID 19 se propaga principalmente a través de las gotículas de saliva o las secreciones nasales que se generan cuando una persona infectada tose o estornuda, por lo que es importante que también tome precauciones al toser y estornudar (por ejemplo, tapándose la boca con el codo flexionado) (Salud, 2020)

1.10.5 Empleabilidad

La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él, su origen se puede rastrear si se considera que lo que ahora se reconoce como “actitudes” laborales en otros momentos se ha denominado “comportamiento” laboral. (p. 4)

1.10.6 Guía Turístico

El guía de turismo es un personal formado para promover, desarrollar y mostrar los atractivos y recursos turísticos nacionales, a través de la conducción de visitantes por los circuitos turísticos, cuidando y preservando el medio ambiente y la biodiversidad. (De Abreu & Ruiz, 2011, p. 37)

1.10.7 Índice

“Indicio o señal de algo. En un libro u otra publicación, lista ordenada de los capítulos, artículos, materias, voces, etc., en él contenidos, con indicación del lugar donde aparecen” (Real academia española, 2020)

1.10.8 Pandemia

El término “pandemia” podría aplicarse a cualquier epidemia que logre extenderse ampliamente, como lo afirma el Diccionario de la lengua española, cuando dice “enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. (p. 3)

1.10.9 Vida

La vida es un estado dinámico de la materia organizada, caracterizada básicamente por su capacidad para la adaptación y evolución en respuesta a los cambios en el medio ambiente y en su capacidad para la reproducción que da lugar a nueva vida. (p. 2)

1.10.10 Dimensión Física de la Calidad de Vida

Es tradicional la orientación conceptual de los educadores físicos, según la cual han venido asumiendo de una forma bastante generalizada que la condición física es importante para la salud psicológica, entendida esta como estado de bienestar general, postulado de acuerdo con la máxima clásica de "mens sana in corpore sano". (Sánchez Bañuelos, p. 4)

1.10.11 Dimensión Psicológica de la Calidad de Vida

El bienestar se refiere a la sensación de felicidad como experiencia subjetiva. En este sentido, el autor distingue cuatro facetas, tres de las cuales resultan de interés: (1) bienestar subjetivo, hace referencia a la percepción de felicidad en la etapa vital que el individuo está atravesando; (2) bienestar material, está basado en la satisfacción que generan los ingresos económicos y las posesiones materiales cuantificables; y (3) bienestar laboral, se basa en la satisfacción con el trabajo como componente importante de la satisfacción general. (Colmenares Martínez & Aguilar Durán, 2020, p. 3)

El bienestar psicológico es una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de la capacidad para relacionar y relacionarse de manera positiva e integrada con las experiencias de vida que va experimentando, considerando la incorporación activa de medidas positivas para ello y no solo la ausencia de los aspectos negativos que va vivenciando.

Ryff (1989) propuso un modelo multidimensional, teniendo como base la perspectiva eudaimónica para explicar el bienestar psicológico; este se conforma por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal. Asimismo, este autor afirma que “los estudios del bienestar psicológico centran el interés en el desarrollo personal de los individuos, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo y afán por conseguir meta. (Estrada Araoz & Mamani Uchasara, 2020, p. 3)

1.10.12 Dimensión Social de la Calidad de Vida

Pertenciente o relativo a la sociedad. (Española, 2020), en este sentido el término de lo que significa social, puede ser algo que puede compartirse en un nivel

comunitario, con el prototipo de una vida en sociedad, es decir, se describe a los modos de convivencia que tienen las individuos que forman una sociedad.

Se entiende como bienestar social al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino a partir de juicios como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. (Duarte & Jiménez, 2007, p. 2)

La caracterización del ser humano como ser eminentemente social, tal como postulan algunos autores clásicos como Dewey y Durkheim, entiende al bienestar social como una especie de orden social, en el cual todas las personas alcanzan logros específicos para su edad que favorecen tanto el desarrollo individual como social.

Esos logros de bienestar social constituyen las dimensiones del constructo, y comprenden aquello que “una persona consigue hacer, ser o estar y que es fundamental tanto para su ser individual como para su implicación recíproca con la sociedad”, y los enuncia como: 1) gozar de buena salud; 2) gozar de seguridad ciudadana; 3) alcanzar un nivel educativo apropiado; 4) poseer un trabajo decente; y 5) habitar un hogar adecuado. (Actis Di Pasquale, 2017, p. 4)

1.11 Ley que actualiza la ley 24915, que crea el Colegio de Licenciados en Turismo.

En el diario El Peruano en la fecha del 23 de Abril del 2021, es estado peruano su medio de comunicación principal que es éste, hace saber que se hizo una actualización de la ley 24915 en la cual esta involucrada el Turismo mediante el Colegio de Licenciados en Turismo.

Mediante este documento el gobierno otorgó a que los respectivos colegio que acojan a profesionales graduados en turismo, sean autónomos, es decir, que cada colegio a nivel nacional tiene la poestad de decidir que es lo mejor para su región, en el caso del departamento del Cusco, se realizó el cambio de nombre, siendo así ahora el Colegio Profesional de Licenciados en Turismo. (El Peruano, 2021)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.12 Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

1.13 Hipótesis específicas

Existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

1.14 Cuadro de Operacionalización de variables

Tabla 3

Definición operacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Items
Índice de empleabilidad	<p>Índice de empleabilidad, es una serie de factores que facultan, a las personas, estar en armonía con el mercado laboral; por un lado, a la capacidad de situarse al frente de oportunidades de empleo y por otro, la facilidad para adaptarse, al mercado laboral, dinámico y versátil. (Medina Torres & Villagómez Rubio, 2019, p. 19)</p> <p>Este identificará la capacidad que ha demostrado el trabajador en el mercado del trabajo para evitar el desempleo. (Jélvez Maturana & Alvarado Moscoso, 2009, p. 42)</p>	<p>Para medir el índice de empleabilidad se utilizará el método elaborado por CISEPA para la Universidad Católica de Perú del cual indica que el índice de Empleabilidad se mide en tres dimensiones: Competencias, Factores Personales y Estructura de Oportunidades (Rodríguez Cuba, 2009, p. 27)</p>	Competencias	<p>Comunicación</p> <p>Planificación y organización (gestión de recursos)</p> <p>Gestión de información</p> <p>Flexibilidad (adaptación al cambio)</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p>	1,2,3,4,5,6
			Factores Personales	<p>Confianza en sí mismo (autoestima)</p> <p>Desarrollo de relaciones (empatía)</p> <p>Tolerancia a la presión</p> <p>Autocontrol</p> <p>Asertividad</p>	7,8,9,10,11
			Estructura de Oportunidades	<p>Idiomas</p> <p>Factores sociales y culturales</p> <p>Acceso a recursos para buscar empleo (TICs.)</p> <p>Acceso a empleos del Estado</p> <p>Redes sociales</p>	12,13,14,15,16
Calidad de Vida	<p>La Organización Mundial de la Salud (OMS) define calidad de vida como la manera en que el individuo percibe su vida, el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, la relación con sus objetivos, expectativas, normas, criterios y preocupaciones, todo ello permeado por las actividades diarias, la salud física, el estado psicológico, el grado de independencia, las relaciones sociales, los personales. (Cardona Arias & Higuera Gutiérrez, 2014, p. 3)</p>	<p>Se utilizará la Escala FUMAT elaborado por Verdugo, Gómez, y Arias (2009) para la Universidad de Salamanca, España del cual indica que el Calidad de Vida se mide en ocho dimensiones: Bienestar emocional, Relaciones interpersonales, Bienestar material, Desarrollo personal, Bienestar físico, Autodeterminación, Inclusión Social y Derechos. (Arias Martínez, Gómez Sánchez, & Verdugo Alonso, 2009, p. 11)</p>	Bienestar Emocional	<p>Estrés</p> <p>Autoestima</p> <p>Seguridad en el trabajo</p>	1,2,3
			Relaciones Interpersonales	<p>Buena relación en el trabajo</p> <p>Relaciones negativas en el trabajo</p> <p>Reconocimiento por personas del trabajo</p>	4,5,6
			Bienestar Material	<p>Insatisfacción por la situación laboral</p> <p>Quejas con el salario</p> <p>Vivienda con deficiencias estructurales</p>	7,8,9
			Desarrollo Personal	<p>Lee para la vida diaria</p> <p>Dificultad para expresarse</p> <p>Dificultades para entender información</p>	10,11,12
			Bienestar Físico	<p>Problemas físico motrices</p> <p>Dificultad con la audición</p> <p>Estado de salud</p>	13,14,15
			Autodeterminación	<p>Dificultad en el uso de dinero</p> <p>Escoge su tiempo libre</p> <p>Toma de decisiones diarias</p>	16,17,18
			Inclusión Social	<p>Compañeros de apoyo</p> <p>Dificultad interrelacionarse en el trabajo</p> <p>Dificultad de participación</p>	19,20,21
			Derechos	<p>Derechos legales</p> <p>Dificultad en defender</p> <p>Asesoría legal</p>	22,23,24

Nota. Elaboración propia en base a los autores

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.15 Enfoque, tipo y nivel de investigación

1.15.1 Enfoque de Investigación

La presente tesis tiene el enfoque cuantitativo porque “surge como una necesidad del ser humano por aprender sobre los fenómenos que ocurren a su alrededor y sus relaciones de causa y efecto, con el fin de poder interferir en ellos o utilizar este conocimiento a su favor” (Ugalde Binda & Balbastre Benavent, 2013, p.180). Asimismo, en el presente trabajo de investigación se ejecutará el análisis basado en la estadística, utilizando la hoja de cálculo Excel y SPSS.

1.15.2 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo básica, porque “se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científico pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntané Relat, 2010, p. 1)

En esta investigación se fortificará los datos teóricos que vienen adquiriendo otros investigadores en diferentes partes del mundo, en relación a las variables: índice de empleabilidad y calidad de vida en los profesionales de turismo.

1.15.3 Nivel de Investigación

En esta investigación el nivel será correlacional porque, “Presenta como objetivo medir el la relación que existe entre dos o más variables, en un contexto dado. La investigación correlacional busca determinar cómo se relacionan los diversos fenómenos de estudio entre sí” (Abreu, 2012, p. 8)

En esta presente tesis se relacionará dos variables: índice de empleabilidad y calidad de vida, dicha relación se efectuará utilizando el estadístico de prueba: Tau-b de Kendall.

1.16 Métodos y diseño de investigación.

1.16.1 Métodos de Investigación

En el presente trabajo de invesigación se utilizará el método inductivo, porque se examinará a una muestra de los licenciados en turismo que se dedican al guidismo y su situación de empleabilidad y calidad de vida, para llegar a una generalización de la situación actual de los guías de turismo frente a la pandemia del covid-19. Tal como lo menciona Abreu, José Luis (2014), El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo. Y con este método “se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general”. (p. 6)

Esta investigación es de nivel correlacional, por ende, también se utilizará el método hipotético-deductivo, porque se analizará dos variables y el grado de relación

entre ambas. Este método consiste en, “la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías.” (Hernández Chanto, 2008, p. 4)

1.16.2 Diseño de la Investigación

Esta tesis es de diseño no experimental, porque no se manipulará una variable independiente, para ver efecto en otra dependiente, tal como lo menciona Hernández Sampieri Roberto; Fernández Collado Carlos; Baptista Lucio, María del Pilar (2014), podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

La investigación es de corte transversal, porque se analizará los datos de un solo momento, es decir, se conocerá la situación de los licenciados en turismo dedicados al guidismo solo en determinado periodo. Tal como mencionan Müggenburg Rodríguez V, María Cristina; Pérez Cabrera, Iñiga (2007), “son aquellos en los que se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito se centra en describir variables y analizar su comportamiento en un momento dado.” (p. 4)

1.17 Población y muestra de la investigación

1.17.1 Población

La población está conformado por lo miembros colegiados del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco que se dedican a la actividad

guidística. En la consulta realizada a la secretaria la Sra. Rocío Villa Rimachi mencionó que el total de licenciados en turismo inscritos en el Colitur Cusco son 2406 profesionales, de los cuales el 60% se dedican a la actividad guidística lo cual alcanza a una población de 1444 personas.

El proceso matemático se resumen en la siguiente regla de tres simple:

$$2406 \text{-----} 100\%$$

$$X \text{-----} 60\%$$

$$X = 60 * 2406 / 100$$

$$X = 1443.6$$

La población de los guías de turistas del Colitur Cusco alcanzan a 1444 personas.

1.17.2 Muestra

Dónde:

Según los datos proporcionados anteriormente la población está conformada por 1444 personas, en este caso, utilizaremos la fórmula para población finitas:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 1500}{0.05^2(1444 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 304$$

Dónde:

Valor de N: el tamaño de la población que alcanza a 1444 personas

Valor de Z: el valor de "Z" fue de 1.96, porque el nivel de confianza es al 95%

Valor de p: para la obtención de un resultado óptimo la porción de “p” de aceptación, será al 50% = 0.50

Valor de q: el valor de “q” es igual a 1-p de rechazo, el valor que se asignó es al 50% = 0.50.

Valor de e: el valor de “e” se consideró al +/- 5%, que es el margen de error máximo permitido para los trabajos de investigación.

Valor de n: una vez aplicada la fórmula para poblaciones finitas se obtuvo el tamaño de muestra que alcanzó a 304 personas a encuestar.

1.18 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.18.1 Técnicas

Esta investigación por ser de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal utilizará la técnica de la encuesta, la cual radica en que, “son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.” (Alelú Hernández, Cantín García, López Abejón, & Rodríguez Zazo, 2010,p. 3)

Se aplicará 306 encuestas a los licenciados en turismo dedicados al guidismo, la cual se realizará vía online, a través de la plataforma del Colitur Cusco.

1.18.2 Instrumentos

Como se mencionó anteriormente, la técnica utilizada será la encuesta, por ende, el instrumento de medición será el cuestionario con preguntas cerradas y alternativas en la Escala de Likert, los cuales permitirán transferir los datos cuantitativos al software SPSS.

El cuestionario es, “por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas”. (Meneses & Rodríguez, 2011, p. 9). En este trabajo se aplicará preguntas cerradas con alternativas en tres niveles.

La técnica e instrumento a aplicar se resume en la siguiente tabla:

Tabla 4

Técnica e Instrumento

Técnica	Instrumento
Entrevista	Escala tipo cuestionario
Encuesta	Cuestionario (preguntas cerradas)

Nota. Elaboración propia.

1.18.3 Validez y confiabilidad

La validación de los instrumentos de medición estuvo a cargo de tres expertos: un metodólogo, un especialista y uno de redacción y ortografía.

Los datos de los expertos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 5

Datos de expertos para la validación

Nº	Nombre y apellido del experto	Universidad	Grado académico	Opinión
1	Melba Rodríguez Miranda	Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco	Licenciada en Turismo	Favorable
2	Rina Vargas Uscamayta	Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco	Maestro en Gestión del Turismo	Favorable
3	Daniel Hilares Letona	Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco	Maestro en Gestión del Turismo	Favorable

Nota. Elaboración propia.

1.18.4 Baremación de los instrumentos de medición

Escala de baremación de la variable 1 “índice de Empleabilidad”

Nivel del índice de Empleabilidad	índice de Empleabilidad (IE)	D1 (CO)	D2 (FP)	D3 (EO)
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Alto	37-48	15-18	12-15	12-15
Medio	27-36	11-15	9-12	9-12
Bajo	16-26	6-10	5-8	5-8

Nota. Elaboración propia en base al instrumento de medición

Escala de baremación de la variable 2 “Calidad de Vida”

Nivel de Calidad de Vida	Calidad de Vida (CV)	D1 (BE)	D2 (RI)	D3 (BM)	D4 (DP)	D5 (BF)	D6 (AU)	D7 (IS)	D8 (DE)
	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Alto	57-72	9	9	9	9	9	9	9	9
Medio	41-56	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8
Bajo	24-40	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5

Nota. Elaboración propia en base al instrumento de medición

1.18.5 Plan de análisis de datos

Por se una investigación con enfoque cuantitativo, se obtendrá los datos mediante una encuesta, el cual, será procesada en el Software SPSS V. 26, así mismo se seguirá las siguientes fases:

a. Primera fase: Se obtendrá el permiso del Colitur Cusco para realizar las encuestas vía online.

b. Segunda fase: Se obtendrá el consentimiento informado para la aplicación del cuestionario y se aplicará el cuestionario a la población de estudio, es decir, a los miembros del Colitur Cusco.

c. Tercera fase: Se transferirá los datos a una hoja de calculo Excel y posteriormente se obtendrá los datos estadísticos, gráficos y tablas del software SPSS en su versión 26.0.

d. Cuarta fase: Se aplicará la prueba de hipótesis según el estadístico de prueba estadística de Pearson, por ser un estudio inferencial.

e. Quinta fase: Finalmente se redactará los resultados, discusión, conclusiones, sugerencias y resumen del trabajos de investigación.

1.18.6 Ética en la investigación

En lo referente a la ética en investigación, la presente tesis mostrará los medios verificadorios para demostrar que se realizó el trabajo de campo, así como la aplicación de la encuesta a licenciados en turismo que se dedican al guidismo y que fueron afectados por la pandemia del Covid-19.

Por otro lado, se utilizó la Norma APA séptima edición para la redacción y respecto de la propiedad intelectual de los autores referenciados.

Así mismo, que solicitó el consentimiento informado de cada uno de los encuestados, y se mantendrá en el anonimato a cada uno de ellos, así como la información brindada se utilizará exclusivamente con fines de estudio.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1.19 Resultados

Tabla 6

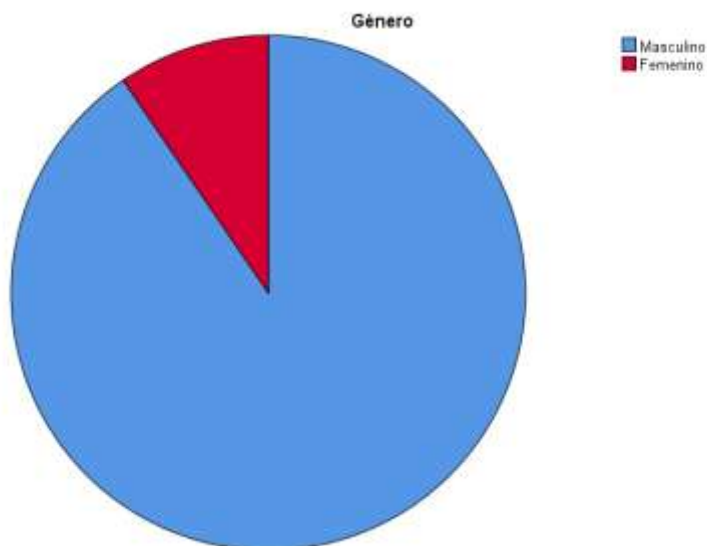
Género

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Masculino	275	90,5
Femenino	29	9,5
Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 2

Género



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 6 y figura 2 muestra el género de los encuestados dedicados a la actividad guidística del Colitur Cusco, la mayoría de los encuestados son de género masculino (90.5%), frente a un 9.5% que corresponden al género femenino.

La mayoría de los encuestados son de género masculino, porque la labor del guía de turismo, exige varias horas de permanencia fuera de casa, así como, permanencia bajo el sol, la lluvia y otras inclemencias no son de agrado para las mujeres, las cuales, prefieren trabajar en oficinas o espacios cerrados y que a la vez les permita tener más horas con los hijos.

Tabla 7

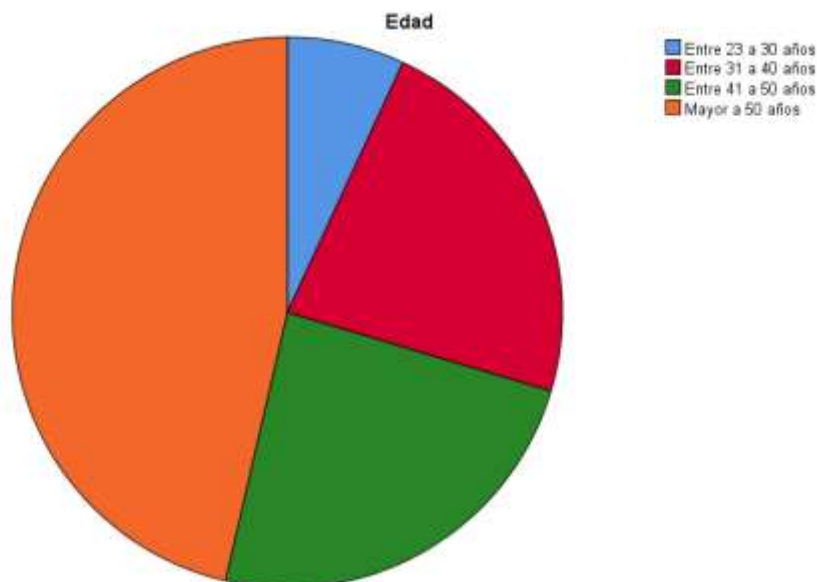
Intervalo de edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 23 a 30 años	21	6,9
	Entre 31 a 40 años	69	22,7
	Entre 41 a 50 años	73	24,0
	Mayor a 50 años	141	46,4
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 3

Intervalo de edad



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 7 y figura 3 muestra el intervalo de edad de los encuestados dedicados a la actividad guirística del Colitur Cusco, la mayoría de los encuestados son mayores a 50 años abarcando un porcentaje del 46.4 %, seguidamente de los profesionales entre las edades de 41 a 50 años con un porcentaje del 24 %, luego la población trabajadora con posibles trabajos ya estables en las edades entre 31 a 40 años con un 22.7% y finalizando la población más joven, que busca un trabajo seguro para poder solventar sus estudios de pregrado, posgrado o calidad de vida entre las edades de 23 a 30 años con el un porcentaje mínimo del 6.9%.

La mayoría de los encuestados son mayores de 50 años a más, porque la labor del guía de turismo, exige tener un tiempo de experiencia, así como, permanencia en un trabajo estable en el área laboral donde el profesional se haya podido desenvolver de la mejor manera y mostrando su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Tabla 8

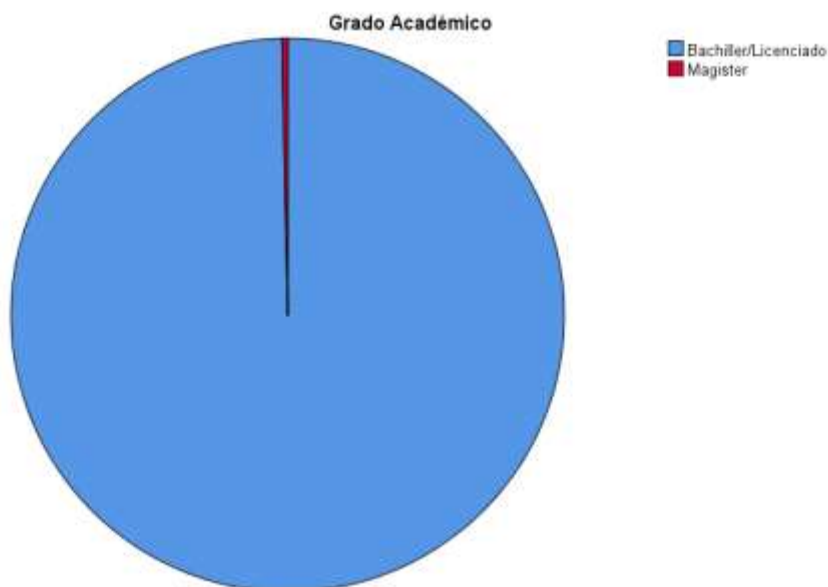
Grado Académico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bachiller/Licenciado	303	99,7
	Magister	1	,3
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 4

Grado Académico



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 8 y figura 4 muestra el género de los encuestados dedicados a la actividad guidística del Colitur Cusco, la mayoría de los encuestados son licenciados con un porcentaje del 99.7 % y con una pequeña cantidad mínima de profesionales con estudios de posgrado como la maestría con un porcentaje del 0.3%.

La mayoría de los encuestados son licenciados en la carrera profesional de Turismo, sin embargo existe una cantidad mínima de profesionales que se dedicaron a hacer cursos de posgrado, teniendo así la facilidad de poder sobresalir en el ámbito laboral y poder tener una mejor calidad de vida, por lo cual les favorece como profesionales que son.

Tabla 9

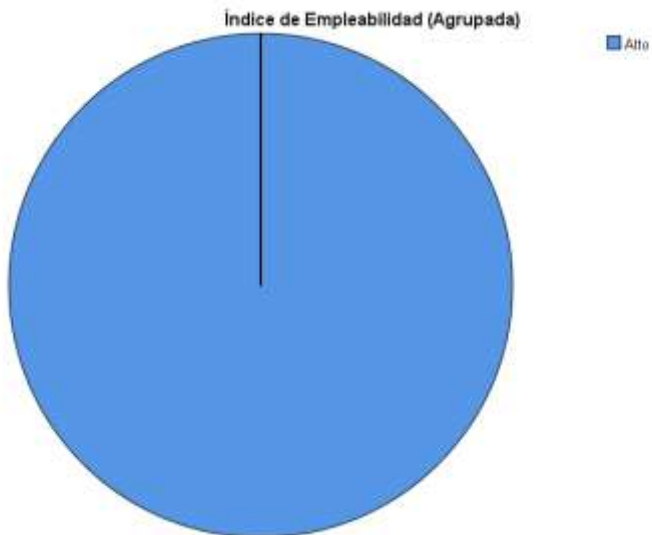
Índice de Empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 5

Índice de Emplabilidad



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

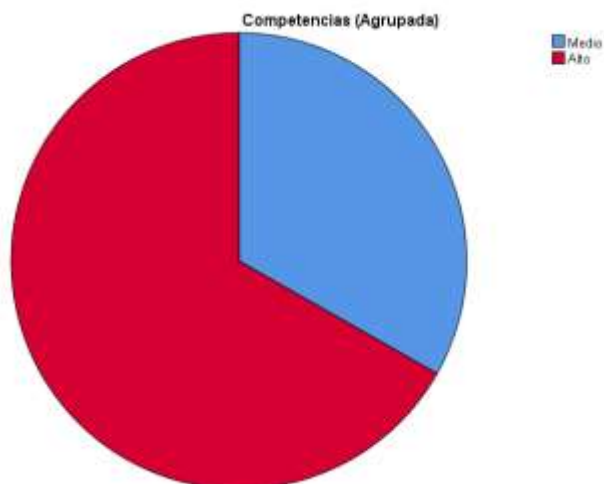
La tabla 9 y figura 5 muestra el Índice de Empleabilidad de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (88,8%), frente a un 11,2% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en sus factores personales, los cuales intervinieron en el área laboral y emocional. Entre los indicadores más afectados se hallan el autoestima, la afectación emocional del contagio y fallecimiento de colegas, el haber trabajado bajo presión, el no haber podido tener autocontrol de emociones negativas y en la búsqueda de trabajo y creación de negocios durante la pandemia.

Tabla 10*Competencias*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	101	33,2
	Alto	203	66,8
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 6*Competencias*

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

INTERPRETACIÓN

La tabla 10 y figura 6 muestra las competencias en los licenciados en turismo pertenecientes al Colegio Profesional de Turismo Región Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus competencias laborales en un nivel alto (66,8%), frente a un 33,2% que respondieron en sus competencias laborales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, no fueron afectados en su mayor porcentaje en sus competencias laborales, los cuales se pudieron presentar en el área laboral. Entre las unidades de medición que fueron afectadas se hallan la mala comunicarse, la dificultad para la planificación, organización y gestión de los tours que se pudieron realizar durante la pandemia, percances al momento de realizar la gestión de información para elaborar un guión de recursos turísticos, la necesidad de poder adaptarse al cambio en los tours por el Covid-19, el trabajo en equipo se adapta de acuerdo a las medida sanitarias que se han implementado por la pandemia y como una ultima medida de medicipon y la dificultad de poder liderar o afrontar los problemas que se presentaron en el trabajo a causa de la pandemia.

Tabla 11

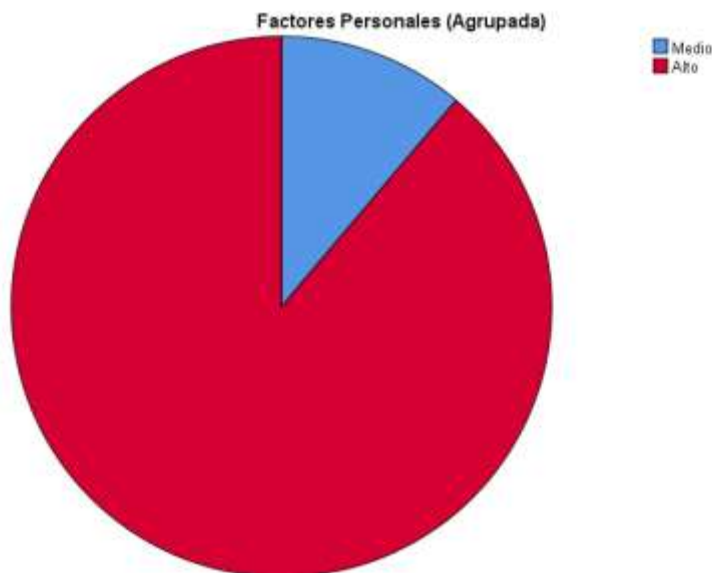
Factores Personales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	34	11,2
	Alto	270	88,8
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 7

Factores Personales



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

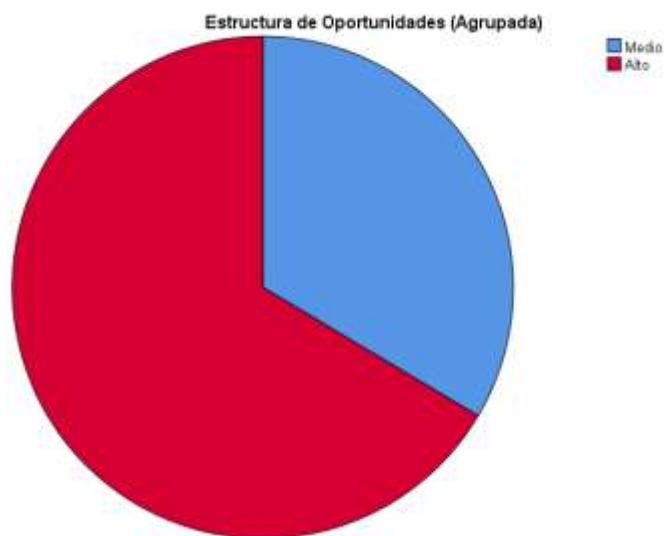
La tabla 11 y figura 7 muestra los factores personales de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (88,8%), frente a un 11,2% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en sus factores personales, los cuales intervinieron en el área laboral y emocional. Entre los indicadores más afectados se hallan el autoestima, la afectación emocional del contagio y fallecimiento de colegas, el haber trabajado bajo presión, el no haber podido tener autocontrol de emociones negativas y en la búsqueda de trabajo y creación de negocios durante la pandemia.

Tabla 12*Estructura de Oportunidades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	102	33,6
	Alto	202	66,4
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 8*Estructura de Oportunidades*

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 12 y figura 8 muestra la estructura de oportunidades de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron

afectados en sus factores personales en un nivel alto (66,4%), frente a un 33,6% que respondieron sus estructuras de oportunidades, fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en las estructuras de oportunidades, los cuales intervinieron en el área de trabajo y la tecnología. Entre los indicadores más afectados se hallan el aprendizaje de nuevos idiomas aparte del inglés, el nivel de factores socio culturales que influyen en lo laboral, las dificultades que los colegiados tuvieron en utilizar la tecnología para acceder a información o empleos durante la pandemia, la accesibilidad que poseen los cursos o empleos que ofrece el estado por la pandemia, y las redes sociales como una herramienta para poder buscar un empleo o negocio nuevo, en lo que se va componiendo las cosas debido a la pandemia.

Tabla 13

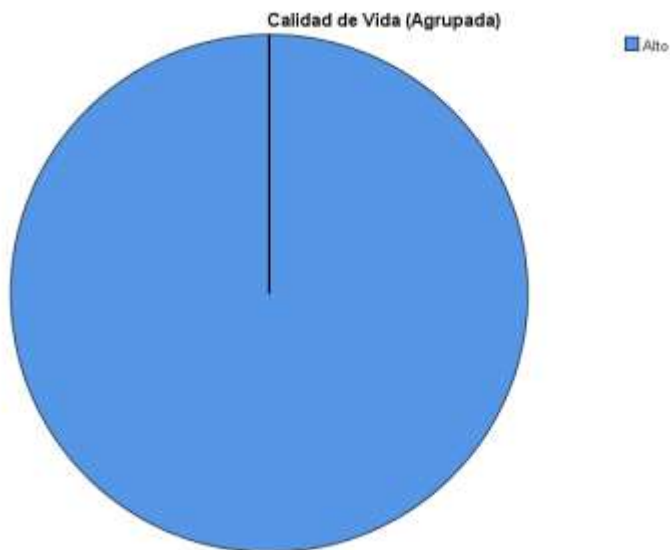
Calidad de Vida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 9

Calidad de Vida



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 13 y figura 9 muestra los factores personales de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (88,8%), frente a un 11,2% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en sus factores personales, los cuales intervinieron en el área laboral y emocional. Entre los indicadores más afectados se hallan el autoestima, la afectación emocional del contagio y fallecimiento de colegas, el haber trabajado bajo presión, el no haber podido tener autocontrol de emociones negativas y en la búsqueda de trabajo y creación de negocios durante la pandemia.

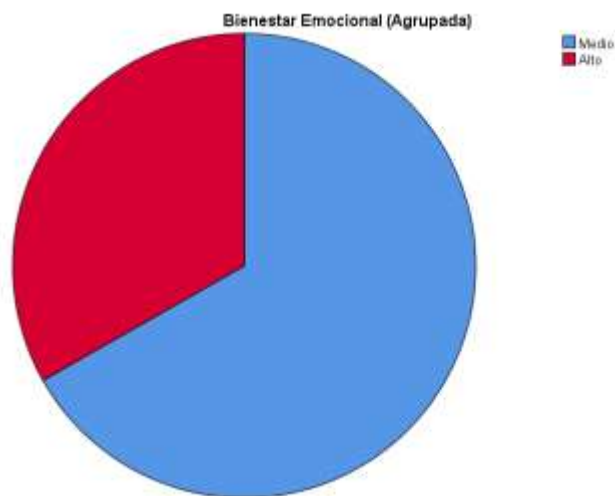
Tabla 14*Bienestar Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	203	66,8
	Alto	101	33,2
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 10

Bienestar Emocional



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 14 y figura 10 muestra el bienestar emocional de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en el bienestar emocional en un nivel alto (33,2%), frente a un 66,8% que respondieron en un nivel medio en relación al bienestar emocional.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje medio en su bienestar emocional, los cuales intervinieron en la calidad de vida y emocional. Entre los indicadores más afectados se pueden encontrar el estrés cuando se puede llegar a tener a pasajeros con posibles síntomas de Covid-19, el autoestima que puede verse reflejado por la pérdida ya sea de familiares cercanos o colegas del trabajo que fallecieron a causa del Covid-19 y la seguridad en el trabajo se puede ver afectada en relación con el apoyo que se le brinda en el área laboral en época de pandemia.

Tabla 15

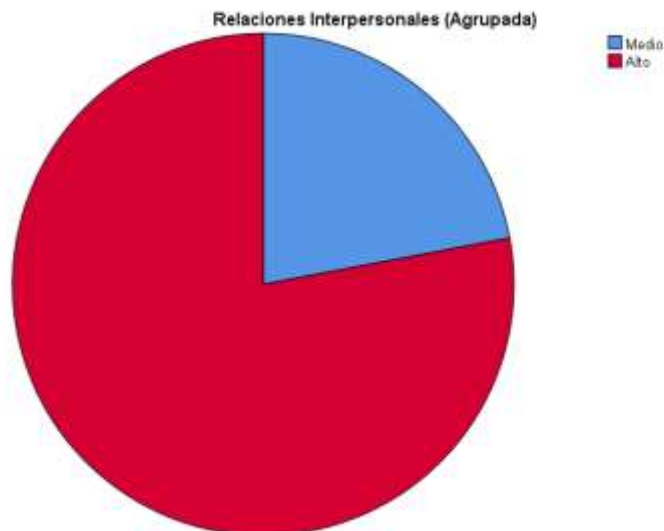
Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	67	22,0
	Alto	237	78,0
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 11

Relaciones Interpersonales



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

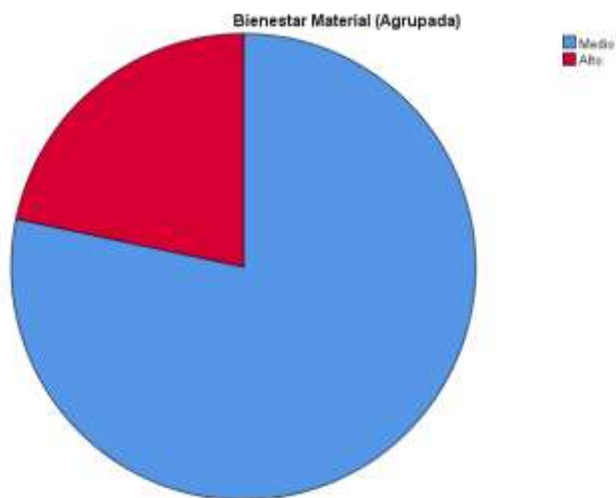
La tabla 15 y figura 11 muestra las relaciones interpersonales de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus relaciones interpersonales en un nivel alto (78%), frente a un 22% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, no fueron afectados en un porcentaje alto en sus relaciones interpersonales, los cuales intervinieron en la calidad de vida de cada persona. Entre los indicadores que fueron regularmente afectados se encontraron, una buena relación en el ambiente laboral junto con los compañeros de trabajo en tiempos de pandemia, el valor de las relaciones negativas en el trabajo en pandemia, y la frecuencia o el motivo de sentirse querido con la gente que lo rodea y valora en tiempos de Covid-19.

Tabla 16*Bienestar Material*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	238	78,3
	Alto	66	21,7
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 12*Bienestar Material*

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 16 y figura 12 muestra el bienestar material de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en

su bienestar material en un nivel medio (78,3)%, frente a un 21,7% que respondieron su bienestar material fueron afectados en un nivel alto.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en el nivel medio en bienestar material, los cuales intervinieron en la calidad de vida y en lo laboral. Entre los indicadores más afectados se encuentran la insatisfacción por la situación laboral que cada profesional en turismo tiende a manifestar en su trabajo por la pandemia, las constantes quejas en el salario de los profesionales en Turismo por la baja demanda o oferta de la actividad turística que provocó el Covid-19 y por último las deficiencias estructurales de las viviendas, haciendo que se creen barreras arquitectónicas, las cuales provocan dificultades para la realización de las actividades laborales.

Tabla 17

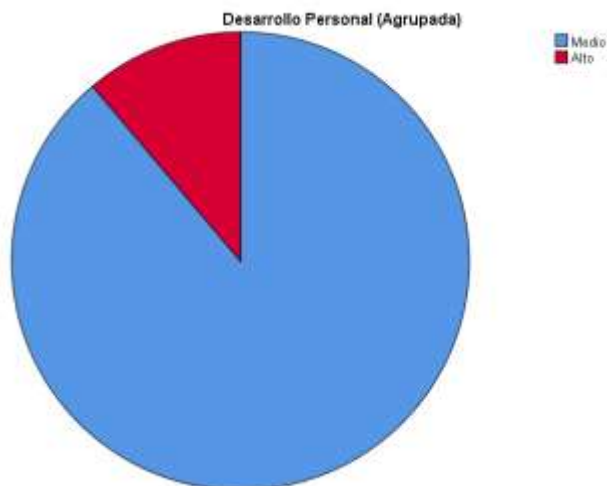
Desarrollo Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	270	88,8
	Alto	34	11,2
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 13

Desarrollo Personal



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 17 y figura 13 muestra el desarrollo personal de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en su desarrollo personal en un nivel medio (88,8%), frente a un 11,2% que respondieron su desarrollo personal fueron afectados en un nivel alto.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en un nivel medio su desarrollo personal, los cuales intervinieron en la calidad de vida y el área laboral. Entre los indicadores más afectados se hallan, las lecturas para obtener más información acerca del Covid-19 y tener precauciones en el trabajo, inconveniente en poder dar información de bioseguridad en los tours o a sus pasajeros particulares, la dificultad de la nueva información que se recibe día con día acerca del Covid-19 y las medidas que provocan el distanciamiento social.

Tabla 18

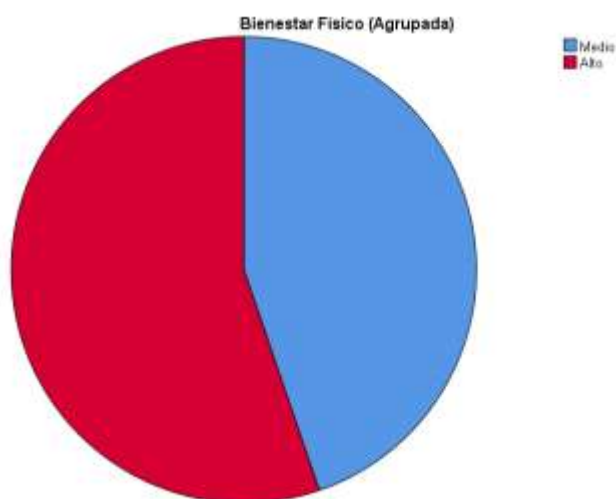
Bienestar Físico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	136	44,7
	Alto	168	55,3
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 14

Bienestar Físico



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 18 y figura 14 muestra los factores personales de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (55,3%), frente a un 44,7% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje similar en su bienestar físico, los cuales intervinieron en la calidad de vida y

el área laboral. Entre los indicadores que fueron afectados se tienen, los problemas físico motrices los cuales pudieron intervenir en el campo laboral de los guías en turismo, obstáculos en la parte de salud que pudieron impedir que haya una buena comunicación ya sea con familiasres, colegas o amigos, etc y el estado de salud en general, el cual le puede permitir salir en tiempos de pandemia.

Tabla 19

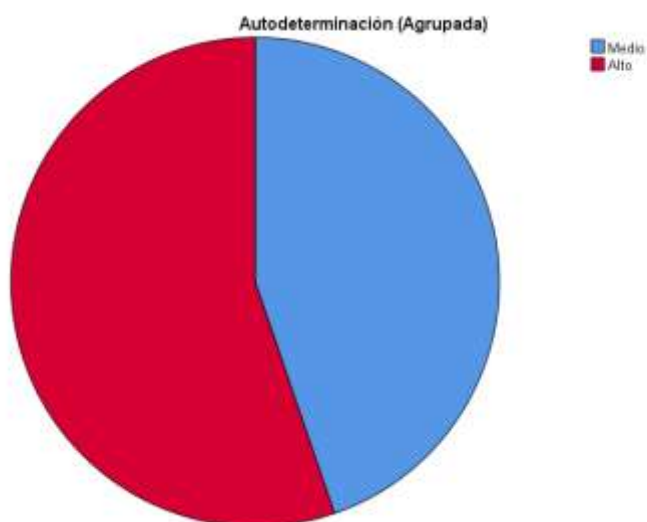
Autodeterminación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	136	44,7
	Alto	168	55,3
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 15

Autodeterminación



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 19 y figura 15 muestra la autodeterminación de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (55,3%), frente a un 44,7% que respondieron sus factores personales fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los profesionales en Turismo del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje casi equitativo en sus autodeterminaciones, los cuales intervinieron en la calidad de vida y el área laboral. Entre los indicadores más afectados se hallan la dificultad en manejar el dinero de manera justa el dinero en tiempo de pandemia, el saber elegir que hacer con el tiempo libre después del trabajo y la frecuencia en participar para la toma de deisiones sobre las labores diarias de casa en tiempos de Covid.

Tabla 20

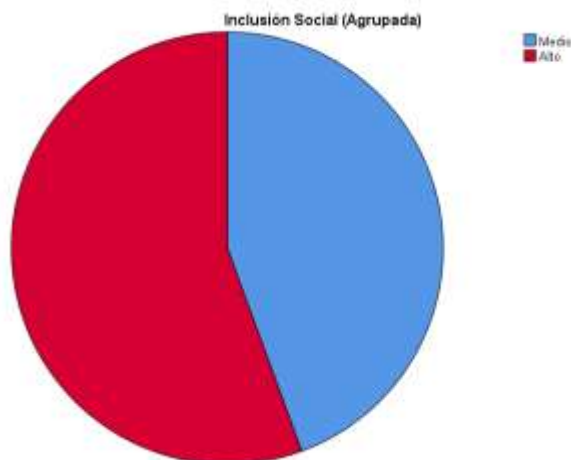
Inclusión Social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	135	44,4
	Alto	169	55,6
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 16

Inclusión Social



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 20 y figura 16 muestra la inclusión social de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus factores personales en un nivel alto (55,6%), frente a un 44,4% que respondieron la inclusión social fueron afectados en un nivel medio.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje casi equitativo en sus inclusiones sociales, los cuales intervinieron en la calidad de vida y el área laboral. Entre los indicadores afectados se identifican el apoyo entre los compañeros de trabajo o amigos a causa del Covid-19, dificultad de poder interrelacionarse con los turistas al momento de hacer los tours durante la pandemia y el obstáculo de poder participar como profesional en Turismo en su centro de labor en esta época que aún vivimos de pandemia.

Tabla 21

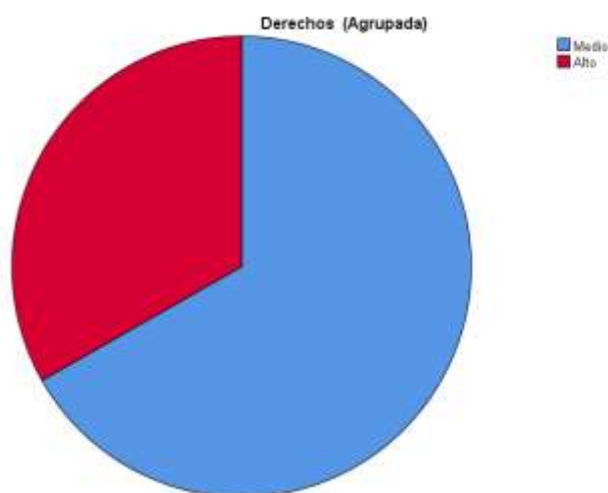
Derechos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	203	66,8
	Alto	101	33,2
	Total	304	100,0

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Figura 17

Derechos



Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 21 y figura 17 muestra los derechos de los licenciados en turismo pertenecientes al Colitur Cusco. La mayor parte de los encuestados fueron afectados en sus derechos en un nivel medio (66,8%), frente a un 33,2% que respondieron sus derechos fueron afectados en un nivel alto.

Este resultado indica que los colegiados del Colitur Cusco, fueron afectados en un porcentaje alto en sus derechos en dirección al aspecto laboral, los cuales intervinieron

en la calidad de vida y el trabajo. Entre los indicadores más afectados se hallan la dificultad en poder defender sus derechos laborales como profesionales que se dedican a la actividad del guidismo en la crisis sanitaria, el obstáculo de no poder tener un buen asesoramiento legal para a los servicios de los guías en turismo en pandemia, la insatisfacción que la crisis sanitaria provocó en los profesionales de Turismo en relación con todos sus derechos legales, para poder sobrellevar de mejor manera la crisis económica que se vino dando por el Covid-19.

1.20 Prueba de Hipótesis

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Tabla 22

Coeficiente de Correlación de Pearson

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

Nota. Extraído en base a las diapositivas de González, Osmeý

1.20.1 Prueba de Hipótesis General

Hipótesis nula

No existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Hipótesis alternativa

Existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Regla de decisión

$p \geq \alpha$ (0.05) = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha$ (0.05) = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Selección estadística de prueba

Por ser dos variables ordinales: Índice de Empleabilidad y Calidad de Vida el estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Tabla 23

Correlación entre Índice de Empleabilidad y Calidad de vida

		Índice de Empleabilidad	Calidad de Vida
Índice de Empleabilidad	Correlación de Pearson	1	,948
	Sig. (bilateral)		,000.
	N	304	304
Calidad de Vida	Correlación de Pearson	,948	1
	Sig. (bilateral)	,000.	

N

304

304

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 23 muestra la correlación existente entre el Índice de Empleabilidad y Calidad de Vida de los guías de turismo del Colitur Cusco. Al analizar la correlación bivariada en el software SPSS versión 26.00, el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Esta correlación es positiva muy alta según la escala de Pearson, es decir, si el índice de empleabilidad aumenta, también aumenta la calidad de vida de los encuestados. Con esto se puede demostrar que un guía profesional en turismo puede tener ingreso económico el cual sería el índice de empleabilidad y mediante esto la persona va a gozar de una buena calidad de vida, ya que estas dos variables influyen una en la otra, pero esto fue y aún es afectado por la coyuntura del Covid-19 ya que muchos de los profesionales tuvieron que buscar otras alternativas para poder sobrellevar esta crisis sanitaria.

1.20.2 Prueba de Hipótesis Específico 1

Hipótesis nula

No existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Hipótesis alternativa

Existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Regla de decisión

$p \geq \alpha (0.05)$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha (0.05)$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Selección estadística de prueba

Por ser dos variables ordinales: Competencias y Calidad de Vida el estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Tabla 24

Correlación entre Competencias y Calidad de Vida

		Competencias	Calidad de Vida
Competencias	Correlación de Pearson	1	,740
	Sig. (bilateral)		,000.
	N	304	304
Calidad de Vida	Correlación de Pearson	,740	1
	Sig. (bilateral)	,000.	
	N	304	304

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 24 muestra la correlación existente entre las Competencias y Calidad de Vida de los guías de turismo del Colitur Cusco. Al analizar la correlación bivariada en el software SPSS versión 26.00, el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Esta correlación es positiva alta según la escala de Pearson, es decir, si las competencias aumentan también se incrementa la calidad de vida de los encuestados. Por lo cual se puede decir que los colegiados que se dedican a la actividad turística o guiado turístico, al sobresalir o tener un mejor desempeño laboral poseen una mejor calidad de vida, esto es a consecuencia de que en este proceso de competencias intervienen diferentes factores como, las actitudes y aptitudes que posee cada uno de estos profesionales.

1.20.3 Prueba de Hipótesis Especifico 2

Hipótesis nula

No existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Hipótesis alternativa

Existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Regla de decisión

$p \geq \alpha (0.05)$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha (0.05)$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Selección estadística de prueba

Por ser dos variables ordinales: Factores Personales y Calidad de Vida el estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Tabla 25

Correlación entre Factores Personales y Calidad de Vida

		Factores Personales	Calidad de Vida
Factores Personales	Correlación de Pearson	1	,830
	Sig. (bilateral)		,000.
	N	304	304
Calidad de Vida	Correlación de Pearson	,830	1
	Sig. (bilateral)	,000.	
	N	304	304

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 25 muestra la correlación existente entre los Factores Personales y Calidad de Vida de los guías de turismo del Colitur Cusco. Al analizar la correlación bivariada en el software SPSS versión 26.00, el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Esta correlación es positiva alta según la escala de Pearson, es decir, si los factores personales aumentan, también aumenta la calidad de vida de los encuestados. Ya sea el conjunto de cualidades de los profesionales influyen en el área laboral de cada trabajador que se dedican a la actividad turística, se requiere que posean ciertas

habilidades, conocimientos y experiencia laboral en la actividad guidística. También se hace referencia a que los factores personales son aquellos comportamientos propios de cada uno de ellos, y esto se puede ver reflejado en las diferentes situaciones en el área laboral. Claramente se pudo observar en la situación de esta crisis sanitaria del Covid-19, ya que se llegó a visualizar por los resultados de las encuestas, los comportamientos, habilidades, destrezas y cómo los colegiados tomaron personalmente la situación de la pandemia y de que manera afrontarla, esto para que la calidad de vida no disminuya de una manera muy abrupta y así poder evaluar cómo fue sus calidad de vida antes y después del Covid.

1.20.4 Prueba de Hipótesis Específico 3

Hipótesis nula

No existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Hipótesis alternativa

Existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Regla de decisión

$p \geq \alpha (0.05)$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alternativa

$p < \alpha (0.05)$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alternativa

Selección estadística de prueba

Por ser dos variables ordinales: Estructura de Oportunidades y Calidad de Vida el estadístico de prueba utilizado fue el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Tabla 26

Correlación entre Estructura de Oportunidades y Calidad de Vida

		Estructura de Oportunidades	Calidad de Vida
Estructura de Oportunidades	Correlación de Pearson	1	,690
	Sig. (bilateral)		,000.
	N	304	304
Calidad de Vida	Correlación de Pearson	,690	1
	Sig. (bilateral)	,000.	
	N	304	304

Nota. Elaboración propia en base a las encuestas realizadas

Interpretación

La tabla 26 muestra la correlación existente entre la Estructura de Oportunidades y Calidad de Vida de los guías de turismo del Colitur Cusco. Al analizar la correlación bivariada en el software SPSS versión 26.00, el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.

Esta correlación es positiva moderada según la escala de Pearson, es decir, si las estructura de oportunidades aumentan, también aumenta la calidad de vida de los encuestados, existe probabilidades de acceso tanto a servicios como a bienes al desempeñar la actividad turística por los colegiados encuestados, se mencionan que

dichas estructuras de oportunidades actúan sobre el bienestar de los hogares de dichas personas, permitiéndoles y facilitándoles el uso de recursos propios o nuevos que puedan poseer en esta crisis sanitaria, estos pueden ser dados de manera particular o por el estado peruano. En estas estructuras de oportunidades se hace mención a dos mecanismos que influyen en el mejoramiento de la calidad de vida y así tener mejor acceso de nuevas oportunidades laborales. De acuerdo con las estructuras de oportunidades y la crisis sanitaria, los profesionales que se dedican a la actividad del guiado turístico, tuvieron que recurrir a ciertas actividades las cuales les pudieron ser proveídas como ya fue mencionado anteriormente, para poder sobrellevar de mejor manera la pandemia y así que no sea tan afectada su propia calidad de vida.

1.21 Discusión

La presente tesis muestra datos importantes en relacionarían al comportamiento de las variable y dimensiones, los cuales, son de la siguiente manera:

En lo referente a la hipótesis general existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. El resultado obtenido en el estadístico de prueba de Pearson fue de 0.948, lo cual indica una correlación positiva muy alta, es decir, a mayor índice de empleabilidad, mayor calidad de vida. Este resultado es similar a lo encontrado por Altınay Ozdemir (2020) en la ciudad Mugla, Turquía, el cual indica que la pandemia provocada por el Covid-19 afectó de tres maneras muy relevantes a nivel nacional en Turquía, en el ámbito económico, psicológico y social. El artículo describe la realidad problemática de los trabajadores en el sector turístico y cuales fueron sus mayores miedos o temores durante la crisis

sanitaria, se hizo mención que los colaboradores o los trabajadores de las zonas más turísticas en el país de Turquía tuvieron problemas con la remuneración económica, es decir que hubo trabajo sin goce de sueldo, esto provocó que aquellos trabajadores cayeran en una constante ansiedad, miedo y preocupación del no poder tomar un buen trabajo que les llegara a sustentar sus gastos ya que estos tipos de trabajo no les duraban mucho tiempo por el constante recorte de personal de las empresas turísticas, mediante esto se vió que muchos se quedaron sin empleo, lo cual afectó a la calidad de vida. Sin embargo la crisis les enseñó a ahorrar, acercarse más al entorno familiar, a mejorar sus competencias en el uso de las nuevas tecnologías, para de esta manera no volver a caer depresión, soledad y ansiedad constante. En el caso del Colitur Cusco se encontró que los ingresos económicos aumentan la calidad de vida, las cuales fueron afectadas por el Covid 19, similar al de Turquía, ya que muchos se quedaron temporalmente sin empleo, e ingresaron a estados de ansiedad, especialmente aquellos que tenían deudas con los bancos. Estas personas buscaron nuevas alternativas generando microempresas como ventas de ropas, venta de comida rápida, venta de aparatos tecnológicos, pero aquellas personas que poseen una agencia de viajes, aprovecharon la crisis sanitaria para reinventarse y ofrecer un servicio de calidad al turista.

Los resultados obtenidos por este artículo científico encontrado por Demirdelen Alrawadieh, Derya (2021), son similares a los resultados obtenidos por la presente tesis, en la cual el autor de mencionado llega a la conclusión de que, basándose en los datos recopilados de los estudiantes guías de turismo en Turquía, este estudio ha propuesto y evaluado un modelo conceptual que vincula la ansiedad por la empleabilidad, angustia psicológica, apoyo social percibido y satisfacción académica. La ansiedad se asoció

significativamente con un aumento de la angustia psicológica y disminución de la satisfacción académica importante, pero no se pudo confirmar el efecto moderador de apoyo social percibido en estas relaciones. Se debe modelar la ansiedad por la empleabilidad con angustia psicológica y mayor satisfacción, el estudio contribuye a la investigación existente sobre la planificación de la carrera. En este sentido el estudio actual es oportunidad a la incertidumbre causada por la pandemia en curso. Ejemplificandolo, se puede alentar al personal académico a invitar a los estudiantes a unirse a seminarios web disponibles, sobre estrategias de resiliencia en la industria del turismo. Esto también puede requerir una colaboración más fuerte y dinámica entre las insituciones de educación superior y la industria de practicantes, por ejemplo en Turquía la asociación de guías turísticos y aquí en Cusco la COLITUR.

El desenlace que se obtuvo con este artículo científico encontrado por Ramkissoon, Haywantee (2020), tiene similitud con la la tesis y su variable de calidad de vida en Turismo y como fue y aún es afectada por el Covid-19, dando a conocer que este archivo se fundamenta en ciencias sociales, psicológicas, del medio ambiente, políticas y del comportamiento que da una secuencia de relevantes repercusiones que se tiene que considerar los causantes de la formulación de políticas de turismo y los gestores de destinos. Especialmente, se discute la necesidad de explotar los mecanismos que faltan en la indagación de las reacciones de los residentes, impulsar la calidad de vida de los residentes en los destinos turísticos.

Éstos son solo una selección de visualizaciones relevantes que se tienen que abordar, sin embargo los lectores tienen la posibilidad de explorar otros mecanismo que faltan y el efecto en la calidad de vida de los residentes. Estos eslabones perdidos

discutidos en este documento conceptual tienen relevancia para promover un futuro sostenible para la industria del turismo, a través de la participación de las partes interesadas, incluidos los habitantes como actor principal en el proceso de planificación turística, ya que estos pueden desempeñar un papel crucial a la hora de influir en la calidad de vida general de los habitantes en los destinos turísticos.

Finalmente una relación armoniosa habitantes, lugares turísticos, el gobierno, empresas y turistas, podrían promover el sostenimiento social, ambiental y económico donde se pueda tener la capacidad de contribuir al desarrollo del turismo sostenible.

A la conclusión que llegaron los autores Chontasi, David; Ocaña Zambrano, Walter Omar; González Sánchez, Angélica María; Montúfar Guevara, Silvia Patricia; López Albuja, Liseth (2021) dicen que el sector turístico a escala global ha sido afectado gravemente por el fenómeno covid-19, y en este sin duda a los guías de turismo quienes han llevado la peor parte. Al haber priorizado antes de la pandemia, las ventajas de la flexibilidad laboral como modalidad de contratación de servicios – freelance, en donde la libertad de elección de empresas, manejo de horarios, tarifas, etc, se sobre puso frente a los beneficios de la seguridad laboral, seguros médicos o de desempleo, convirtiéndose este en el principal punto de quiebre durante la pandemia, pues con la paralización de las operaciones turísticas la situación de vulnerabilidad de los guías ha sido por demás notoria.

Además en el proceso de asociatividad se convirtió hasta cierto punto en impreciso; por un lado, los guías de turismo reconocen la importancia y un impacto favorable en la conformación de las organizaciones, gremio y confederaciones; sin

embargo, la dinámica inherente a su actividad profesinal (altas temporadas turísticas) y la limitada conexión respecto al planteamiento de objetivos comunes y visión a largo plazo, son aspectos que han fragmentado los múltiples intentos de fortalecimiento gremial y la incidencia en las políticas que los benefician, acciones que tuvieron más relevancia durante la pandemia.

En conclusión, los autores del artículo dijeron que, la actividad del turismo en un futuro, permanece aún la inseguridad sobre la reactivación por completo de esta acción, cabe mencionar que la crisis sanitaria marcó una gran discrepancia, más no en el caso del país de Ecuador, ya que todos los demás tenían una alta expectativa de lo que fue y se volverá hacer la dinámica turística. También se hace mención a la positividad que trajo la crisis sanitaria, con esto se hace referencia al proceso de vacunación a nivel mundial, porque ya es una realidad, esto es un gran beneficio para aquellas personas que trabajan en el área de turismo y en este caso va dirigido exclusivamente para los guías de turismo, teniendo así una buena reactivación de esta actividad y que la economía pueda volver a subir y junto con esto los empleos y a su vez la calidad de vida de cada una de las personas que pudieron perder su trabajo a causa del Covid-19, pues de un lado México y Costa Rica, muestran una estructura más concreta para su reactivación, mientras que la oferta turística de Perú y Colombia generan grandes expectativas para corto plazo, más no en el caso de Ecuador en donde la incertidumbre y un mal manejo en la pandemia lo ponen al final del proceso de reactivación en la lista de estudio que se hizo de Latinoamérica.

Existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del

Consejo Regional Cusco, 2021. El resultado derivado en el estadístico de prueba de Pearson fue de 0.740, lo cual indica una correlación positiva alta, es decir, a mayor competencia, mayor calidad de vida. Este resultado es semejante a lo encontrado por Herrera Garzón, María José (2021) ya que esto ha perjudicado la producción lingüística de las personas que trabajan en la actividad turística, lo cual paralelamente les ha provocado inconvenientes de comunicación; esto se vio reflejado en los idiomas de ingles como de español, ya que muchos de ellos eran analfabetas. El primordil de un lenguaje extranjero en este caso el ingles es un criterio escencial para entrar al mercado gremial en la actividad turística. Los competidores manifestaron precisamente que poseen una enorme necesidad de desarrollar competencias comunicativas correctas, en especial en inglés, que les permitan interpretar diferentes entornos socioculturales y paralelamente describir y hacer entender el suyo propio. Un problema aparte es el de los individuos iletrados que se dedican a las ocupaciones turísticas, para quienes se debería diseñar y llevar a cabo un programa de formación específica, esto ayudará a que la calidad de vida de estas personas pueda ser más favorable y tengan una vida más tranquila.

Aquellas capacidades comunicativas que tiene y las que logren obtener en el futuro, persisten por la pertenencia a un conjunto humano de cultura oral que aún mantiene propiedades poderosamente marcadas de un tiempo en la que no existía la escritura y la organización social, en ese entonces era muy diferente de aquellas con la que tiene que convivir en la actualidad. En esta tesis uno de los participantes que colaboraron para el este estudio, expresó lo siguiente: “Sin conocimiento no somos

nada”. “Necesitamos atender, vender y promocionar”. “Necesitamos alguien que nos ayude”

En este artículo realizado por Infante Moro, Alfonso, Infante Moro, Juan C., Gallardo Pérez, Julia (2021) el valor que se ha adquirido por las competencias digitales en el área turístico, a partir del Máster de Turismo de la Universidad de Huelva, se pretende hacer un estudio de las competencias digitales en un programa formativo, así se realizará una comparativa entre el dominio de competencias que poseen los alumnos y el dominio de competencias que demanda la zona turística. Tras la exploración de los resultados se observa que el nivel de dominio de las competencias digitales y el valor que los alumnos conceden a la compra de estas para su futuro funcionamiento profesional, lo cual son positivos, y van en concordancia al nivel de dominio que demanda el área y el valor que los expertos del sector otorgan a la compra de estas.

En general los alumnos de esta titulación tiene las competencias digitales en general que demanda el área y las competencias digitales correctas para que el proceso de hallar trabajo sea lo más corto viable, lo cual puede contribuir a que el master mantenga su elevado grado de empleabilidad entre sus alumnos, ya que de esta manera también contribuirá en su calidad de vida al momento de entran en el campo laboral y poder tener una mejor experiencia en el área de trabajo.

En el artículo presentado por Almeida, Fernando; Duarte Santos, José (2020) mencionan que el lapso de recuperación ha sido un lapso de incremento del trabajo y disminución del desempleo, sin embargo una sección significativa del trabajo creado ha sido trabajo de baja calidad o desprotegido.

Esta crisis consigue una magnitud y tipología bastante distinta a la crisis financiera de inicios de la década que perjudicó primordialmente a las naciones del sur del continente europeo. La táctica seguida por el país de Portugal para beneficiar su aumento en el mercado exterior y el turismo por el momento no son posibilidades viables en contestación a esta crisis, en la que se encuentran fuertes limitaciones a la movilidad de mercancías e individuos. Gracias a la presión sobre las organizaciones, estas personas van a ser prescindibles más simple e inmediatamente. No obstante, a partir de una visión de extenso plazo, y con intensa contracción y cierres de organizaciones asociadas a sectores clásicos de actividad, los trabajadores más grandes además tienen la posibilidad de permanecer desempleados y van a tener muchos problemas para hallar una totalmente nueva ocupación profesional gracias a su edad y bajas calificaciones académicas. Paralelamente, y con la creciente digitalización de la economía y los negocios, este caso da un nuevo potencial para los adolescentes enormemente calificados y especializados en superficies como las tecnologías de la información, la robótica o el marketing digital. Además dejará a dichos adolescentes cualificados laborar para organizaciones en el extranjero, sin tener que salir de su territorio.

De manera concluyente este análisis da contribuciones primordialmente prácticas al resumir los retos planteados en el mercado gremial en Portugal por coronavirus. Además se identificaron los conjuntos más vulnerables y se discutirán las políticas a llevar a cabo para mitigar los efectos de la enfermedad panémica coronavirus en el trabajo. A medio y extenso plazo, la aceleración de los procesos de digitalización aumentará los esfuerzos para que los trabajadores más grandes accedan al mercado gremial. Se necesita monitorear la evaluación de la tasa de desempleo y plantear

medidas locales que logren confrontar a los retos en cada zona del territorio. Además es fundamental hacer un análisis experimental para entender el efecto de las medidas económicas y sociales lanzadas por el régimen para mitigar los efectos de la crisis, lo cual afectará a la calidad de vida de cada una de estas personas al momento de tener un nivel alto de desempleos y o trabajo de medio tiempo y en muy pocos casos remunerados.

Existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. El resultado procedente en el estadístico de prueba de Pearson fue de 0.830, lo cual indica una correlación positiva alta, es decir, a más factores personales, mayor calidad de vida. En el artículo de investigación encontrado por Maria Stella Epifanio, Federica Andrei, Giacomo Mancini, Francesca Agostini, Marco Andrea Piombo, Vittoria Spicuzza, Martina Riolo, Gioacchino Lavanco, Elena Trombini, Sabina La Grutta (2021) se llegó a la conclusión que se cree que la evolución del curriculum vitae representa un indicador fundamental de salud universal, que nos posibilita captar el estado de salud de una población de manera multidimensional, en especial en este instante especial en el cual cada una de las magnitudes de la vida se han observado alteradas. El análisis destaca diferencias significativas en la calidad de vida y sus magnitudes (física, psicológica, ambiental y social) en función de una secuencia de variables, que integran sexo, edad, situación gremial, área de residencia de Italia y diagnóstico de doctor / psiquiatra condición a lo largo de la enfermedad pandémica de coronavirus y el encierro. Con la enfermedad pandémica, en especial ahora que la exposición continuada a la epidemia y las medidas elementales para contenerla, más

que nada en Italia, podría conducir a un más grande deterioro de la calidad de vida de los individuos.

Tales medidas se integran a la calidad de vida, que puede conceptualizarse como un constructo multidimensional que está influenciado por componentes particulares y fines, así como por sus interrelaciones. La evaluación subjetiva que se realizan las personas sobre sus condiciones de vida, sus expectativas y sus creencias, además podría jugar un papel bastante fundamental para la cohesión tanto a las medidas de contención del contagio como a la vacunación.

Y en conclusión, las autoridades sanitarias has prestado subjetivamente escasa atención a la identificación y el procedimiento de los componentes psicológicos y sociales que tienen la posibilidad de influir de manera significativa sobre la calidad de vida de una persona. Los resultados encontrados tienen la posibilidad de dar pautas sobre los conjuntos sociales tiene la posibilidad de estar en un elevado peligro de reducir la calidad de vida, revelando zonas de vulnerabilidad a lo largo de una enfermedad pandémica, en este caso el Covid-19.

Existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. El resultado logrado en el estadístico de prueba de Pearson fue de 0.690, lo cual indica una correlación positiva moderada, es decir, a mayor estructura de oportunidades, mayor calidad de vida. En el artículo encontrado e investigado por García Leonard, Yureidys; Sorhegui Ortega, Rafael; Vergara Romero, Arnaldo; Nogueira Moya, Laura (2021) se llegó a sintetizar que no obstante, la confianza en que se convierta nuevamente en un pilar del incremento

económico pasa sin lugar a dudas por la necesidad de ajustarse a nuevos cambios en el ámbito y en las conductas del visitante. En el marco mostrado en el artículo, la tecnología juega un papel sustancial y aún cuando territorios avanzados apuestan por los denominados destinos capaces, el solo realizado de relacionar tecnología en el producto turístico, no radica en sí mismo una garantía de consolidar el destino en la preferencia de los viajeros o visitantes.

Es por esto que la tecnología debería de transformarse en una herramienta para un fin, denominados destinos turísticos son capaces de tener que realizar en la misma línea que se fomenta el desarrollo local, que aporte al espacio físico y respeto por el medio ambiente que integren a todos los actores para impactar en la calidad de vida y esta pueda ir mejorando con el paso de los días hasta llegar a tener una buena recuperación.

En el artículo encontrado Hruby Roxana y Conde María del Rosario (2020) se llegó a sintetizar que la actual crisis internacional, consecuencia del virus COVID-19 que comenzó en diciembre del año 2019 y es declarado como pandemia mundial el 2020 por la OMS, expuso una serie de problemáticas ambientales, socio-culturales, económicas y políticas graves y diversas. Como se pretendió demostrar en este artículo, en lo que respecta al turismo y la hotelería, son indudablemente anteriores al virus, sin embargo la crisis sanitaria generó una gran profundización de las mismas. Una rígida confrontación que nos impulsa a un profundo replanteamiento sobre las maneras de ver la vida y de enfrentarnos a el deceso.

Nuestras propias conocidas formas de producción, de consumo, de creación, de obtener energía, de producir recursos; nuestras propias maneras de vincularnos, de

reconocernos, de gozar del tiempo libre, entre otras actividades, hoy permanecen cada una en controversia. En este entorno, se plantean actualmente grandes retos para la sociedad universal en cada una de las zonas de participación; no únicamente para detener y solucionar la crisis sanitaria, sino además para reducir los impactos y las secuelas que traerá en el futuro. Ya que, si bien se permanecen llevando a cabo evaluaciones de impactos, la verdad cambia a gran rapidez por lo cual resulta radicalmente difícil estimar las secuelas reales que se va a tener con la crisis a futuro y cómo ante dichos cambios vamos a poder posicionarnos.

En el año 2020 mediante el MINCETUR la ministra de Comercio Exterior y Turismo, Rocío Barrios anunció que se haría un concurso no reembolsable en la página web de “Turismo Emprende” el cual contaría con una cantidad al ganador de s/.18 millones de soles, cabe resaltar que este concurso iba dirigido a guías de turismo y artesano, teniendo una cantidad de 612 ganadores y entre todos ellos se repartiría dicho dinero. Para este concurso se establecieron normas y bases, lo cual beneficiaría alrededor de 6000 personas exclusivamente artesanos y guías oficiales de turismo, cabe resaltar que en el presente año también se hizo otro concurso similar para poder ayudar de cierta manera a las personas más necesitadas en esta crisis sanitaria. (Redacción Gestión, 2020)

1.22 Conclusiones

Primero. Existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. Según el estadístico de prueba de Pearson el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), la correlación es

positiva muy alta según la escala de Pearson cuyo resultado fue 0.948, es decir a mayor índice de empleabilidad, mayor calidad de vida.

Segundo. Existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. Según el estadístico de prueba de Pearson el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), la correlación es positiva muy alta según la escala de Pearson cuyo resultado fue 0.740, es decir, a mayores competencias, mayor la calidad de vida.

Tercero. Existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. Según el estadístico de prueba de Pearson el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), la correlación es positiva muy alta según la escala de Pearson cuyo resultado fue 0.830, es decir, mayor incremento de los factores personales, mayor la calidad de vida.

Cuarto. Existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021. Según el estadístico de prueba de Pearson el p-valor fue de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia planteada (0.05), la correlación es positiva muy alta según la escala de Pearson cuyo resultado fue 0.690, es decir, a mayor incremento de estructura de oportunidades, mayor calidad de vida.

1.23 Recomendaciones

Primero. Se recomienda a los estudiantes de pregrado y posgrado realizar estudios que midan el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en todos los licenciados en turismo que se dedican a otras áreas como la administración pública, hotelería, transporte turístico, planificación del turismo y otros. Así mismo, se recomienda al Colegio de Licenciados en Turismo organizar convenios con universidades para alcanzar grados académicos o especialidades que permitan ampliar el campo laboral de los licenciados en turismo que se dedican al guidismo.

Segundo. Se recomienda a los licenciados en turismo que tengan la iniciativa de liderar, tener una buena línea de comunicación y aceptación al cambio en las competencias y la calidad de vida frente al covid-19, ya que por la crisis mundial que se está pasando en estos momentos, se debe ser tolerable y flexible a la organización que se pueda tener en el campo laboral, se recomienda al Colegio de Licenciados en Turismo apoyar e incentivar a aquellos concursos que del estado peruano en la actividad turística, ya que de esta manera puedan aumentar su potencial como profesionales.

Tercero. Se recomienda a los licenciados en turismo ser más empáticos y comprensibles con los turistas con respecto a los factores personales y calidad de vida frente al COVID-19, ya que esto desencadenará un mejor trabajo bajo presión si en tal caso llegase a pasar algún inconveniente con el pasajero que viene de visita a la ciudad del Cusco, se recomienda al Colegio de Licenciados en Turismo brinda pequeñas charlas de ayuda psicológica a su comunidad de profesionales dedicadas a la actividad de guidismo, ya que son los que están en mayor contacto con el turista, y como es de saber con esta crisis a nivel mundial, las personas están en un constante estrés.

Cuarto. Se recomienda tanto a los licenciados en turismo cómo a los estudiantes de pregrado y posgrado que se debe ser bilingüe, es decir, el idioma donde naciste (castellano) y el inglés esto para que se pueda tener una mejor estructura de oportunidades y calidad de vida frente al COVID- 19, así como la búsqueda de nuevas oportunidades laborales mediante las TICs (las tecnologías de información y comunicación), ya que esta funciona como una herramienta mediante las redes sociales y se recomienda al Colegio de Licenciados en Turismo hacer convenios con algunas instituciones del estado peruano dedicadas a la actividad del turismo para poder difundir e incentivar la reactivación de esta maravillosa actividad que hasta principios del 2020 nos dio ingresos.

Bibliografía

- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 187-197. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Abreu, J. L. (Diciembre de 2014). El Método de la Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 195-204. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Actis Di Pasquale, E. (1 de Julio de 2017). Las dimensiones constitutivas del bienestar social: una propuesta conceptual. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 493-515. Recuperado el 20 de Abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387352369025.pdf>
- Alamo Larrañaga, K. (13 de Febrero de 2019). *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional*. Recuperado el 4 de Abril de 2021, de Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2775/TM%20CE-Du%204289%20A1%20-%20Alamo%20Larrañaga%20Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alelú Hernández, M., Cantín García, S., López Abejón, N., & Rodríguez Zazo, M. (2010). Estudio de encuestas. *Métodos de investigación*, 1-18. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36952451/ENCUESTA_Trabajo.pdf?14261

77899=&response-content-
 disposition=inline%3B+filename%3DEstudio_De_Encuestas.pdf&Expires=16183
 67111&Signature=Tz0lOw~opOQA5xNvOmRa4t79pFR20~y8WxHc0l6wvGAawy
 r1xy0-zf8qdbzpGls2Gh3b9ty

Alfonso, U. M., & Caqueo-Urizar, A. (10 de Enero de 2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 61-71. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48082012000100006&script=sci_arttext

Almeida, F., & Duarte Santos, J. (2 de Setiembre de 2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology*, XL(9/10), 995-1003. doi:<https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0291>

Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2021). From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. *IZA Institute of Labor Economics*(14223), 1-104. Recuperado el 5 de Abril de 2021, de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3813650

Altinay Ozdemir, M. (22 de Diciembre de 2020). What are the Economic, Psychological and Social Consequences of the Covid-19 Crisis on Tourism Employees? *International Journal of Social, Political and Economic Research*, 1137-1163. doi:<https://doi.org/10.46291/IJOSPERvol7iss4pp1137-1163>

Alvarez, A., Huaranga Rios, L., & Ever, Q. (Diciembre de 2019). *Repositorio de Tesis Universidad Peruana Union*. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de repositorio.upeu.edu.pe: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2869>

Anaya Velázquez, F., & Padilla Vaca, F. (23 de Noviembre de 2010). Conceptos y definiciones de la vida y la muerte celular. *Acta Universitaria dirección de apoyo a la investigación y al posgrado*, 9-15. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <http://148.214.84.21/bitstream/20.500.12059/982/3/45-Article%20Text-151-1-10-20120202.pdf>

Arias Martínez, B., Gómez Sánchez, L., & Verdugo Alonso, M. (2009). Evaluación de la calidad de vida en personas mayores: La Escala FUMAT. (I. U. Comunidad, Ed.) *Publicaciones del INICO*, 11-28. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23248/herramientas_4.pdf

AROILA, R. (2003). Calidad de Vida: Una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, XXXV, 161-164. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Azuero Rodríguez, A. R. (3 de Julio de 2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de administración*(41), 151-168. Recuperado el 9 de Mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014901011.pdf>

Barrio de Mendoza, R., Baca, E., & Valle Riestra, E. (2020). *Covid-19 y turismo en Cusco: Balance de los primeros impactos en el sector*. Cusco: Grupo propuesta ciudadana. Recuperado el 8 de Abril de 2021, de <https://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2020/08/NIA-32-2020-COVID-19-y-turismo-en-Cusco.-Balance-de-los-primeros-impactos-en-el-sector.pdf>

- Bisquerra Alzina, R. (2013). El bienestar material. En R. Bisquerra Alzina, *Cuestiones sobre bienestar* (págs. 5-32). Madrid: Editorial Síntesis, S. A. Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de <https://www.sintesis.com/data/indices/9788499588100.pdf>
- Borja Pazmiño, A. G. (2013). *Universidad Israel*. Recuperado el 3 de Abril de 2021, de Repositorio Digital Universidad Digital: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/420/1/UISRAEL-EC-ADMH-378.242-247.pdf>
- Botero de Mejía, B. E., & Pico Merchán, M. E. (31 de Agosto de 2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 11- 24. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- C., P., & S., V. (2013). *Employability Enhanced Education From Theory to Practice*. Curtin University, Miri, Malaysia. Recuperado el 9 de Abril de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/335836149_Employability_Enhanced_Education-From_Theory_to_Practice
- Cabrera Toro, A., & Ezeta Navarrete, Y. R. (5 de Junio de 2017). *Universidad Señor de Sipán*. Recuperado el 27 de Abril de 2021, de Repositorio Institucional USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3061/TESIS%20DE%20CABRERA%20Y%20EZETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Ríos, G. (s.f.). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la facultad de economía BUAP*, 1-12. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de

<http://www.eco.buap.mx/aportes/revista/23%20Ano%20VIII%20Numero%2023,%20Mayo-agosto%20de%202003/08%20Implicaciones%20economicas%20del%20concepto%20de%20empleabilidad-Guillermo%20Campos%20Rios.PDF>

Cantón Chirivella, E. (2001). Deporte, salud, bienestar y calidad de vida. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 1(1), 28-38. Recuperado el 16 de Abril de 2021, de <https://revistas.um.es/cpd/article/view/100521/95881>

Cardona Arias, J. A., & Higuera Gutiérrez, L. F. (Abril-Junio de 2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, XL(2), 175-189. Recuperado el 29 de Abril de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v40n2/spu03214.pdf>

Cardona, D., & Byron, A. G. (2005). Constucción cultural del concepto calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 79-90. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/521/456>

Castillo Hurtado, J., Gavidia Canaquiri, M. R., Echegaray Carreño, G., Aguilar Pérez, C. T., Ramírez Coronado, H., León Ramírez, A., . . . Velásquez Morales, M. T. (1 de Octubre de 2013). Competitividad y Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Ecoturismo de la UNAMAD. *Revista Científica y de Humanidades: El Ceprosimad*, II, 11-22. Recuperado el 7 de Abril de 2021, de <https://www.journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/view/1/1>

Cattáneo, C., Elías, S., & Fernández, M. d. (2014). Empleabilidad como sustento de micro emprendimientos turísticos en Villa del Mar. *Jornadas Nacionales sobre estudios*

regionales y mercados de trabajo, 1-15. Recuperado el 6 de Abril de 2021, de <https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/4.pdf>

Chontasi, D., Ocaña Zambrano, W. O., González Sánchez, A. M., Montúfar Guevara, S. P., & López Albuja, L. (29 de Julio de 2021). TURISMO EN CRISIS O LA CRISIS DEL TURISMO: EL IMPACTO DEL COVID-19 EN LOS GUÍAS DE TURISMO DE LATINOAMÉRICA. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 242-260. Recuperado el 20 de Octubre de 2021, de <http://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/216/87>

Chuaqui, J., Mally, D., & Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*(69), 157-188. doi:<https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>

Colegio de Licenciados en Turismo del Perú. (s.f.). Quienes somos. Cusco, Cusco, Perú. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://coliturcusco.com.pe/quienes-somos/>

Colmenares Martínez, D. J., & Aguilar Durán, L. A. (19 de Mayo de 2020). Perfeccionismo, bienestar psicológico y disposición a fluir en enfermeras. *Revista Interamericana de Psicología, LVII*(2), 1-27. Recuperado el 20 de Abril de 2021, de <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1016/1024>

Cornejo Báez, W. (2016). Calidad de Vida. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 56-75. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/230/298>

Cuesta Gómez, J. L., De la Fuente Anuncibay, R., Vidriales Fernández, R., Hernández Layna, C., Plaza Sanz, M., & González Bernal, J. (19 de Noviembre de 2017). Bienestar físico, dimensión clave de la calidad de vida en las personas con autismo. *Revista INFAD de Psicología*, 33-43. Recuperado el 9 de Mayo de 2021, de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1025/907>

De Abreu, F., & Ruiz, J. F. (Octubre de 2011). Propuesta para la creación de un programa de formación para guías turísticos, en la península de Araya, estado de Sucre. Caracas, Sucre, Venezuela. Recuperado el 22 de Abril de 2021, de http://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Administracion_de_Empresas/92.pdf

Demirdelen Alrawadieh, D. (30 de Junio de 2021). Does Employability Anxiety Trigger Psychological Distress and Academic Major Dissatisfaction? A Study on Tour Guiding Students. *Journal of Tourismology*, 55-71. Recuperado el 19 de Octubre de 2021, de <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1722879>

Duarte, T., & Jiménez, R. E. (31 de Diciembre de 2007). Aproximación a la teoría del bienestar. *Scientia et Technica*, 305-310. Recuperado el 20 de Abril de 2021, de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/4107>

El Peruano. (23 de Abril de 2021). LEY QUE ACTUALIZA LA LEY 24915, QUE CREA EL COLEGIO DE LICENCIADOS EN TURISMO. Lima, Cusco, Perú. Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/31172-LEY.pdf

Epifanio, M. S., Federica Andrei, G. M., Francesca Agostini, M. A., Vittoria Spicuzza, M. R., & Elena Trombini, S. L. (14 de Enero de 2021). The Impact of COVID-19 Pandemic and Lockdown Measures on Quality of Life among Italian General Population. *Journal of Clinical Medicine*, 1-19. Recuperado el 28 de Octubre de 2021, de <https://www.mdpi.com/2077-0383/10/2/289/>

Española, R. A. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de rae.es: <https://dle.rae.es/social>

Estrada Araoz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (30 de Mayo de 2020). Bienestar psicológico y resiliencia en estudiantes de educación superior pedagógica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, X(4), 55-68. Recuperado el 20 de Abril de 2021, de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/491/568>

Formichella, M. M., & London, S. (28 de Setiembre de 2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revistas Unidades*(47), 79-91. doi:<https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>

Fraternidad Muprespa. (s.f.). *Bienestar Emocional*. Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud, Madrid. Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de <https://www.fraternidad.com/sites/default/files/inline-files/Guía%20Prevencion%20-%20Bienestar%20Emocional%20-%20v2%20%28protegida%29.pdf>

García Leonard, Y., Sorhegui Ortega, R., Vergara Romero, A., & Nogueira Moya, L. (25 de febrero de 2021). Análisis prospectivo de la gestión del destino turístico de la Habana. *Revista Científica ECOCIENCIA*, VIII(2), 1-21. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.446>

Gómez, M., & Sabeh, E. N. (s.f.). *Calidad de Vida: Evolución del Concepto y su Influencia en la investigación y la práctica*. Salamanca. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50439087/Calidad_de_Vida._Evolucion_del_Concepto.pdf?1479665965=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCalidad_de_Vida_Evolucion_del_Concepto.pdf&Expires=1617392539&Signature=dMrCkMsk~l8lzlF3cqR5Ctd6vUH~DX

Gordziejczuk, M. A., & Lucero, P. I. (2018). Turismo y calidad de vida: un estudio de autocorrelación espacial aplicado a la ciudad de Mar del Plata, provincia de Buenos Aires, Argentina. *Cuadernos de Geografía - Revista Colombiana de Geografía*, XXVIII(1). doi: <https://doi.org/10.15446/rcdg.v28n1.67275>

Guzmán, V., & Irigoin, M. E. (2000). Módulos de formación para la empleabilidad y la ciudadanía. (OIT/Cinterfor, Ed.) *Formujer: formación y oportunidades*, 1-63. Recuperado el 9 de Abril de 2021, de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/articulo-doc._base.pdf

Hernández Chanto, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía. *Ciencias*

Económicas, 183-195. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142/6826>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Diseños no experimentales. En R. Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación* (sexta edición ed., pág. 152). Méico D.F: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736. Recuperado el 13 de Abril de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

HERRERA GARZÓN, M. J. (11 de Marzo de 2021). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR*. Recuperado el 26 de Octubre de 2021, de Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19006/LA%20ENSEÑANZ%20DEL%20IDIOMA%20INGLÉS%20PARA%20FINES%20TURÍSTICOS%20EN%20LA%20PARROQUIA%20CHUGCHILÁN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera Majuan, K. d. (Febrero de 2018). *Repositorio Dspace*. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de [repositorio.unp.edu.pe: http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1146/CIE-HER-MAJ-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1146/CIE-HER-MAJ-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hilari Hanco, Y., & Deicy Belen, J. S. (2018). *Repositorio Institucional de la UNSA*. Recuperado el 19 de Abril de 2021, de Dirección Universitaria de Gestión de la información: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/7582/THhiahay.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Ibarra González, S. (2008). *Universidad de Chile*. Recuperado el 29 de Abril de 2021, de Repositorio Académico de la Universidad de Chile: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106639/cs-ibarra_s.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Infante Moro, A. I. (31 de Julio de 2021). Análisis de las competencias digitales en el Máster de Turismo de la Universidad de Huelva. *Campus Virtuales*, X(2), 141-151. Recuperado el 26 de Octubre de 2021, de <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/929/491>

Jaramillo Rojas, C. A., & Ocampo Macias, C. D. (2015). EI DERECHO AL SABBATH: una interpretación del culto al sabbath desde la teoría jurídica de Ronald Dworkin. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*(27), 8-19. Recuperado el 9 de Mayo de 2021, de <http://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/DIR-27-01.pdf>

Jélvez Maturana, M., & Alvarado Moscoso, M. (2009). 1. Construcción de pilares para la aplicación de la Política Nacional de Empleo. En M. Jélvez Maturana, & M. Alvarado Moscoso, *Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una Política Nacional de Empleo* (Primera ed., págs. 11-51). Santiago de Chile, Vitacura, Chile: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 29 de Abril de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178080.pdf

Jiménez Espinoza, E. I. (1 de Enero de 2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista Electrónica*

“Actualidades Investigativas en Educación”, XV(1), 1-29.
doi:dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624

Kaztman, R., & Filgueira, C. (Abril de 1999). Marco conceptual sobre activos, vulnerabilidad y estructura de oportunidades. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL*, 7-23. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/28663/lcmvd176rev1_es.pdf?sequence=1

Krawietz, W. (s.f.). El concepto sociológico del derecho. *Artículos*, 253-274. Recuperado el 9 de Mayo de 2021, de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10881/1/Doxa5_17.pdf

Lemus, N., Parrado, R., & Quintanaa, G. (Marzo de 2014). Calidad de vida en el sistema de salud. *Revista colombiana de reumatología*, XXI(1), 1-50. doi:10.1016/S0121-8123(14)70140-9

Lizarzaburu Bolaños, E. R. (25 de Agosto de 2015). La gestión de la calidad en Perú: un estudio de la norma ISO 9001, sus beneficios y los principales cambios en la versión 2015. *Universidad & Empresa*, 33-54. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133006.pdf>

Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A. I., & González Navarro, P. (19 de Junio de 2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*(36), 313-363. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-13.pdf>

- Llorente Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: Un análisis de los colectivos vulnerables. *Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*, 1-29. Recuperado el 7 de Abril de 2021, de http://www.iaes.es/uploads/2/0/8/6/20860996/dt_02_20.pdf
- Martínez Muños, J. A. (2007). La Autodeterminación. *Anuarios de Derechos Humanos*, VIII, 325-364. Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/11378/1/Autodeterminacion.pdf>
- Medina Torres, O. A., & Villagómez Rubio, E. G. (Julio de 2019). *Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana*. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de Universidad Politécnica Salesiana: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/17846>
- Mejía, Y., González, A., & Nava, M. (2012). Influencia de las relaciones interpersonales sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del área quirúrgica del hospital universitario de Maracaibo. En C. Contreras Armenta, B. Díaz Castillo, & E. Hernández Rodríguez, *Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado* (págs. 1-99). México D.F. Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/index.htm>
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista. *Universitat Oberta de Catalunya*, 1-54. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf>

Monardes Seemann, C., González Gil, F., & Soto Pérez, F. (Octubre de 2011). Calidad de vida: concepto, características y aplicación del constructo. *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*(2), 68-86. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50307979/Calidad_de_vida_conceptos_caracteristicas20161114-23758-34uy53.pdf?1479155284=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCalidad_de_vida_conceptos_caracteristica.pdf&Expires=1618221262&Signature=MY4mfF

Moreno Jiménez, B., & Ximénez Gómez, C. (1996). Evaluación de la Calidad de Vida. *Manual de evaluación en Psicología Clínica y de la Salud* , 1045-1070. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de [infogerontologia.com: https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/calidaddevida.pdf](https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/calidaddevida.pdf)

Müggenburg Rodríguez V, M. C., & Pérez Cabrera, I. (Enero-Abril de 2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, IV, 35-38. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, XXXIII, 221-227. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf

Olivarría Núñez, C. A., & Vladimir, S. M. (Julio de 2017). Flexibilidad Laboral y Calidad de Vida de los Trabajadores en la Hotelería en Maztlán, México. *Turydes Revista Turismo y Desarrollo*.(22). Recuperado el 6 de Abril de 2021, de <https://www.eumed.net/rev/turydes/22/trabajadores-hoteleria-mazatlan.html>

Olivas, F. Q. (Marzo de 2015). *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2015/03/empleabilidad-graduados.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1 de Junio de 2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)*. Ginebra. Recuperado el 14 de Abril de 2021, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R195

Ortiz Ruiz, N., & Díaz Grajales, C. (Julio-Septiembre de 2018). Una mirada a la vulnerabilidad social desde las familias. *Revista Mexicana de Sociología*, LXXX(3), 611-638. Recuperado el 29 de Abril de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v80n3/0188-2503-rms-80-03-611.pdf>

Osorio, P., Torrejón, M. J., & Vogel, N. (2008). Aproximación a un concepto de calidad de vida en la vejez: Escuchando a las personas mayores. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XVII, 101-108. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26412982005>

Perez Albeniz, A., Fonseca Pedrero, E., Lucas Molina, B., Díez, A., Pérez Sáenz, J., & Ortuño Sierra, J. (Mayo de 2020). Introducción. *Guía Promoción del bienestar*

emocional, 4-46. Recuperado el 8 de Mayo de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/341781472_Guia_Promocion_del_bien_estar_emocional#pdf

Ramkissoon, H. (23 de Diciembre de 2020). Perceived social impacts of tourism and quality-of-life: a new conceptual model. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-19. doi:<https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1858091>

Real academia española. (2020). Concepto de índice. *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://dle.rae.es/índice>

Redacción Gestión. (27 de Setiembre de 2020). *GESTIÓN ECONOMÍA*. Recuperado el 29 de Octubre de 2021, de [gestion.pe: https://gestion.pe/economia/mincetur-destinara-s-18-millones-para-artesanos-y-guias-de-turismo-como-acceder-a-ello-noticia/](https://gestion.pe/economia/mincetur-destinara-s-18-millones-para-artesanos-y-guias-de-turismo-como-acceder-a-ello-noticia/)

Robles Espinoza, A. I., Rubio Jurado, B., De la Rosa Galván, E. V., & Nava Zavala, A. H. (30 de Octubre de 2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El Residente*, 120-125. Recuperado el 8 de Abril de 2021, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>

Rodríguez Cuba, J. (Agosto de 2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. *Avances de investigación*, 1-57. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf

Rodríguez Martín, D. C., & Pardo Díaz, M. L. (Mayo de 2020). Universidad Católica de Colombia. *Ensayo: El Teletrabajo en Tiempos de COVID-19*. Colombia. Recuperado el 7 de Abril de 2021, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>

Rosario, H. R. (Noviembre de 2020). El turismo y la hotelería en el contexto de una crisis global ¿Una oportunidad para el cambio post Covid-19? *Revista Economía y Desafíos del Desarrollo*, 1(6), 52-72. Recuperado el 28 de Octubre de 2021, de <http://revistaedd.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/3.-Turismo-y-hospitalidad-pdf-ok.pdf>

Rosselli, D. (Junio de 2020). Epidemiología de las pandemias. *Revista medicina* 129, 168-174. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://press.ispor.org/LatinAmerica/wp-content/uploads/2020/07/Pandemias.pdf>

Salas Perea, C. R. (Abril de 2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, XXVI(2), 163-165. Recuperado el 19 de Abril de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>

Salud, O. M. (2020). Coronavirus. Ginebra, Suiza. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

Sánchez Bañuelos, F. (s.f.). *La educación física orientada a la creación de hábitos saludables*. Castilla, España: Universidad de Castilla La Mancha. Recuperado el 19 de Abril de 2021, de

https://www.um.es/innova/OCW/actividad_fisica_salud/bibliografia/53c3a16e6368657a5f4261c3b175656c6f735f48414249544f53.html

Saorín-Iborra, M. d., & Sánchez Sánchez-Manjavacas, Á. M. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y a intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, IX, 93-99. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743879014.pdf>

Schalock, R., & Verdugo Alonso, M. Á. (2003). Indicadores más empleados para las ocho dimensiones centrales de calidad de vida. En R. Schalock, & M. Á. Verdugo Alonso, *Calidad de vida : manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales* (pág. 448). Madrid, España: Alianza. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de <https://cbarra.webs.ull.es/GRADO/07/Dimensiones%20e%20indicadores%20de%20calidad%20de%20vida.pdf>

Suárez Lantarón, B. (19 de Abril de 2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84. Recuperado el 01 de Marzo de 2021, de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

Suarez Moya, A. M. (2012). *Repositorio Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el 19 de Abril de 2021, de [repositorio.unal.edu.co: https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20712/05598414.%202012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20712/05598414.%202012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Trabajo, O. I. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 9 de Abril de 2021, de [oitcinterfor.org: https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406?page=1](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406?page=1)

Trabajo, Oficina Internacional del. (2014). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave. *Competencia para el Empleo: Orientaciones de Política*, 1-8. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

Tuesca Molina, R. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte. Barranquilla (Colombia)*, 76-86. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81702108.pdf>

Ugalde Binda, N., & Balbastre Benavent, F. (7 de Octubre de 2013). Investigación cuantitativa e Investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación. *Ciencias Económicas*, 179-187. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://studylib.es/doc/4811876/investigación-cuantitativa-e-investigación-cualitativa--b...>

Valiente Espino, R. D. (13 de Marzo de 2018). *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Recuperado el 4 de Abril de 2021, de Repositorio Institucional: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2169/MAEST_ADMINISTRACION_RICARDO%20DARÍO%20VALIENTE%20ESPINO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L. E., & Jordán de Urríes, B. (2013).
CAPÍTULO 19: CALIDAD DE VIDA. En M. A. Verdugo, & R. L. Schalock,
Discapacidad e Inclusión (págs. 443-461). Salamanca: Amarú. Recuperado el 1
de Marzo de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es el grado de relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?</p>	<p>GENERAL Determinar el grado de relación entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p>	<p>GENERAL Existe relación positiva y significativa entre el índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p>			<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-transversal</p> <p>Método de estudio: Método descriptivo Método analítico Método hipotético-deductivo</p> <p>Población y muestra: Población: 1444 Muestra: 304 Margen de error: 5% Nivel de confianza: 95%</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos de medición: Cuestionario</p> <p>Análisis estadístico: Programa SPSS v. 26</p> <p>Prueba estadística: Ro de Spearman</p> <p>Descriptiva Se describirá los resultados a través de tablas y figuras obtenidos de la base de datos</p> <p>Inferencial Se relacionará las variables: índice de empleabilidad y calidad de vida</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar el grado de relación entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p> <p>Determinar es el grado de relación entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p> <p>Determinar es el grado de relación entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación positiva y significativa entre las competencias y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre los factores personales y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la estructura de oportunidades y la calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021.</p>	Índice de Empleabilidad	<p>Escala CISEPA</p> <p>Universidad Católica de Perú</p>	
			Calidad de Vida	<p>Escala FUMAT</p> <p>Universidad de Salamanca, España</p>	

Anexo 1. Matriz de consistencia

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Constancia de Juicios de Expertos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Constancia de Juicio de Experto

Yo, Daniel Hilares Letoria, con D.N.I. N.º 24005088, especialista en Gestión del Turismo, ostento el grado académico de Maestro y ejerzo la carrera profesional en Docencia Universitaria. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de medición cuestionario tipo escala para encuestar para el trabajo de investigación titulado: «**Índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del colegio de licenciados en turismo del consejo regional cusco, 2020**»; los mismos que serán aplicados en el Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, por la Br. Luisa Valeria Covarrubias Pérez con DNI 71559693, como requisito para optar el título profesional de Licenciada en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

En Cusco, a los 15 días del mes de junio del año 2021.
Atentamente


Firma

DNI: 24005088

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Índice de Empleabilidad

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Competencias								
1	¿Cuántas veces ha tenido dificultades en la comunicación con su empleador en su centro laboral a lo largo de la pandemia?	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia planificó, organizó y gestionó los recursos para los tours que realizó durante la pandemia	✓		✓		✓		
3	Cada cuánto realiza la gestión de información para la elaboración de su guion o interpretación de los recursos turísticos.	✓		✓		✓		
4	Se ha podido adaptar con facilidad en sus tours a los cambios que ha generado el Covid-19	✓		✓		✓		
5	Con que frecuencia realiza trabajos en equipo cuando desarrolla su actividad guiística	✓		✓		✓		
6	Tuvo iniciativas para afrontar los problemas que presentó su centro laboral durante la pandemia	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Factores Personales								
7	Cuántas veces la pandemia afectó la confianza en sí mismo o en su autoestima al momento realizar sus actividades laborales	✓		✓		✓		
8	Con que frecuencia le afectó emocionalmente el contagio de sus compañeros y turistas durante la pandemia	✓		✓		✓		
9	Considera que pudo trabajar bajo presión durante la pandemia del Covid-19	✓		✓		✓		
10	A menudo puede autocontrolar sus emociones negativas (tristeza, ira, etc.) durante el desarrollo de su trabajo a lo largo de la pandemia	✓		✓		✓		
11	Con que frecuencia acierta en la búsqueda de un buen empleo o negocio	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Estructura de Oportunidades								
12	Cuántas veces se capacitó en idiomas extranjeros durante la pandemia	✓		✓		✓		
13	En qué nivel los factores sociales y culturales influyen en las oportunidades de su trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera que tiene las facilidades de utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para buscar empleo durante la pandemia	✓		✓		✓		
15	Con que incidencia se matriculó en cursos para acceder a empleos del Estado durante la pandemia	✓		✓		✓		
16	Utilizó las redes sociales para conseguir empleo y/o emprender nuevos negocios durante la pandemia	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

 Dr. Mg. *Alfonso Le Tana Danvel*

DNI: 24005088

Especialidad del validador:
Gestión del Turismo
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de junio del 2021

F. ESTANISLAO EN

F. ESTANISLAO EN

F. ESTANISLAO EN

Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Calidad de Vida

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Bienestar Emocional								
1	En general, se muestra satisfecho con su trabajo en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
2	A menudo se muestra nervioso cuando tiene pasajeros que presentan síntomas (posiblemente Covid-19) en época de pandemia	✓		✓		✓		
3	Cada cuánto está satisfecho con los servicios y el apoyo que le da su trabajo en pandemia	✓		✓		✓		
4	Cuántas veces manifiesta sentirse deprimido por la pérdida de colegas a causa del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Relaciones Interpersonales								
5	Cada cuánto realiza actividades que le gustan con otras personas en tiempo de pandemia	✓		✓		✓		
6	A menudo mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
7	Con que frecuencia valora negativamente sus relaciones de amistad en pandemia	✓		✓		✓		
8	Con que incidencia manifiesta sentirse querido por las personas que valora en tiempos de Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Bienestar Material								
9	Cuál es el estado de confortabilidad de su vivienda durante el aislamiento social	✓		✓		✓		
10	Con que frecuencia manifiesta no estar satisfecho con su situación laboral actual en pandemia	✓		✓		✓		
11	A menudo se queja de su salario en la pandemia	✓		✓		✓		
12	Cuál es la magnitud de barreras arquitectónicas de su vivienda que impiden o dificultan alguna de sus actividades laborales	✓		✓		✓		
13	Cuál es el nivel de reformas arquitectónicas que requiere su vivienda para adaptarse a sus necesidades a causa del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 4. Desarrollo Personal								
14	A menudo lee información básica acerca del Covid-19 para mantenerse al tanto de las precauciones en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Con que frecuencia tiene dificultades para expresar información de bioseguridad a sus pasajeros	✓		✓		✓		
16	Cuántas veces muestra dificultades para manejar conceptos útiles para la vida en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
17	Con que frecuencia tiene dificultades para comprender la nueva información que recibe acerca del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 5. Bienestar Físico								
18	Con que frecuencia tiene problemas de movilidad en el trabajo	✓		✓		✓		
19	Cada cuanto tiene dificultad para seguir una conversación porque oye mal	✓		✓		✓		mejora
20	Con que frecuencia su estado de salud le permite salir a la calle en la pandemia	✓		✓		✓		
Dimensión 6. Autodeterminación								
21	A menudo tiene dificultades para manejar el dinero de forma autónoma	✓		✓		✓		
22	Cuántas veces elige cómo pasar su tiempo libre en la pandemia	✓		✓		✓		
23	Con que frecuencia toma decisiones sobre cuestiones cotidianas en tiempos de covid-19	✓		✓		✓		mejora mejora
Dimensión 7. Inclusión Social								
24	Cada cuánto participa en diversas actividades de ocio en pandemia	✓		✓		✓		
25	Con que frecuencia tiene amigos que le apoyan cuando lo necesita a causa del covid-19	✓		✓		✓		

26	Con que frecuencia tiene dificultades para relacionarse con los turistas	✓		✓		✓		
27	Con que frecuencia tiene dificultades para participar en su centro de labor	✓		✓		✓		
Dimensión 8. Derechos								
28	Con que frecuencia en su centro de labor se respetan y defienden sus derechos como trabajador en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
29	Con que frecuencia muestra dificultad para defender sus derechos como trabajador en esta crisis sanitaria	✓		✓		✓		
30	Con que frecuencia cuenta con asistencia legal o servicios de asesoría legal en pandemia	✓		✓		✓		
31	En qué nivel está de acuerdo con todos sus derechos legales en esta crisis económica	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Alvarez, Latorre y Daniel DNI:
 Especialidad del validador: Coordinador del Turismo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio del 2021


 Firma del Experto Informante.



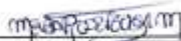
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Constancia de Juicio de Experto

Yo, MELBA RODRÍGUEZ MIRANDA, con D.N.I. N.º 23929785,
 especialista en DOCENCIA UNIVERSITARIA, ostento el grado
 académico de LICENCIADO EN TURISMO y ejerzo la carrera
 profesional en TURISMO. Por medio de la presente
 hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de medición
 cuestionario tipo escala para encuestar para el trabajo de investigación titulado: «**Índice
 de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del
 colegio de licenciados en turismo del consejo regional cusco, 2020**»; los mismos que
 serán aplicados en el Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco,
 por la Br. Luisa Valeria Covarrubias Pérez con DNI 71559693, como requisito para optar
 el título profesional de Licenciada en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

En Cusco, a los 17 días del mes de junio del año 2021.

Atentamente



Firma

DNI: 23929785

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Índice de Empleabilidad

N.º	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Competencias								
1	¿Cuántas veces ha tenido dificultades en la comunicación con su empleador en su centro laboral a lo largo de la pandemia?	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia planificó, organizó y gestionó los recursos para los tours que realizó durante la pandemia	✓		✓		✓		
3	Cada cuánto realiza la gestión de información para la elaboración de su guion o interpretación de los recursos turísticos	✓		✓		✓		
4	Se ha podido adaptar con facilidad en sus tours a los cambios que ha generado el Covid-19	✓		✓		✓		
5	Con que frecuencia realiza trabajos en equipo cuando desarrolla su actividad guiística	✓		✓		✓		
6	Tuvo iniciativas para afrontar los problemas que presentó su centro laboral durante la pandemia	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Factores Personales								
7	Cuántas veces la pandemia afectó la confianza en sí mismo o en su autoestima al momento realizar sus actividades laborales	✓		✓		✓		
8	Con que frecuencia le afectó emocionalmente el contagio de sus compañeros y turistas durante la pandemia	✓		✓		✓		
9	Considera que pudo trabajar bajo presión durante la pandemia del Covid-19	✓		✓		✓		
10	A menudo puede autocontrolar sus emociones negativas (tristeza, ira, etc.) durante el desarrollo de su trabajo a lo largo de la pandemia	✓		✓		✓		
11	Con que frecuencia acierta en la búsqueda de un buen empleo o negocio	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Estructura de Oportunidades								
12	Cuántas veces se capacitó en idiomas extranjeros durante la pandemia	✓		✓		✓		
13	En qué nivel los factores sociales y culturales influyen en las oportunidades de su trabajo	✓		✓		✓		
14	Considera que tiene las facilidades de utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para buscar empleo durante la pandemia	✓		✓		✓		
15	Con que incidencia se matriculó en cursos para acceder a empleos del Estado durante la pandemia	✓		✓		✓		
16	Utilizó las redes sociales para conseguir empleo y/o emprender nuevos negocios durante la pandemia	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RODRIGUEZ MIRANDA MELISSA
DNI: 23929785
Especialidad del validador: DECRECIÓN QUINTA
13 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Calidad de Vida

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Bienestar Emocional								
1	En general, se muestra satisfecho con su trabajo en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
2	A menudo se muestra nervioso cuando tiene pasajeros que presentan síntomas (posiblemente Covid-19) en época de pandemia	✓		✓		✓		
3	Cada cuánto está satisfecho con los servicios y el apoyo que le da su trabajo en pandemia	✓		✓		✓		
4	Cuántas veces manifiesta sentirse deprimido por la pérdida de colegas a causa del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Relaciones Interpersonales								
5	Cada cuánto realiza actividades que le gustan con otras personas en tiempo de pandemia	✓		✓		✓		
6	A menudo mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
7	Con que frecuencia valora negativamente sus relaciones de amistad en pandemia	✓		✓		✓		
8	Con que incidencia manifiesta sentirse querido por las personas que valora en tiempos de Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Bienestar Material								
9	Cuál es el estado de confortabilidad de su vivienda durante el aislamiento social	✓		✓		✓		
10	Con que frecuencia manifiesta no estar satisfecho con su situación laboral actual en pandemia	✓		✓		✓		
11	A menudo se queja de su salario en la pandemia	✓		✓		✓		
12	Cuál es la magnitud de barreras arquitectónicas de su vivienda que impiden o dificultan alguna de sus actividades laborales	✓		✓		✓		
13	Cuál es el nivel de reformas arquitectónicas que requiere su vivienda para adaptarse a sus necesidades a causa del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 4. Desarrollo Personal								
14	A menudo lee información básica acerca del Covid-19 para mantenerse al tanto de las precauciones en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Con que frecuencia tiene dificultades para expresar información de bioseguridad a sus pasajeros	✓		✓		✓		
16	Cuántas veces muestra dificultades para manejar conceptos útiles para la vida en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
17	Con que frecuencia tiene dificultades para comprender la nueva información que recibe acerca del Covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 5. Bienestar Físico								
18	Con que frecuencia tiene problemas de movilidad en el trabajo	✓		✓		✓		
19	Cada cuanto tiene dificultad para seguir una conversación porque oye mal	✓		✓		✓		
20	Con que frecuencia su estado de salud le permite salir a la calle en la pandemia	✓		✓		✓		
Dimensión 6. Autodeterminación								
21	A menudo tiene dificultades para manejar el dinero de forma autónoma	✓		✓		✓		
22	Cuántas veces elige cómo pasar su tiempo libre en la pandemia	✓		✓		✓		
23	Con que frecuencia toma decisiones sobre cuestiones cotidianas en tiempos de covid-19	✓		✓		✓		
Dimensión 7. Inclusión Social								
24	Cada cuanto participa en diversas actividades de ocio en pandemia	✓		✓		✓		
25	Con que frecuencia tiene amigos que le apoyan cuando lo necesita a causa del covid-19	✓		✓		✓		

26	Con que frecuencia tiene dificultades para relacionarse con los turistas	✓		✓		✓		
27	Con que frecuencia tiene dificultades para participar en su centro de labor	✓		✓		✓		
Dimensión 8. Derechos								
28	Con que frecuencia en su centro de labor se respetan y defienden sus derechos como trabajador en tiempos de pandemia	✓		✓		✓		
29	Con que frecuencia muestra dificultad para defender sus derechos como trabajador en esta crisis sanitaria	✓		✓		✓		
30	Con que frecuencia cuenta con asistencia legal o servicios de asesoría legal en pandemia	✓		✓		✓		
31	En qué nivel está de acuerdo con todos sus derechos legales en esta crisis económica	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []


Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RODRIGUEZ MIRANDA MELBA **DNI:** 23929785
Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 de Julio del 2021



Firma del Experto Informante.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Constancia de Juicio de Experto

Yo, Bina Vargas Uscamayta, con D.N.I. N.º 41067844, especialista en Planificación y Gestión del Turismo, ostento el grado académico de Magister y ejerzo la carrera profesional en Licenciada en Turismo. Por medio de la presente hago constar que he revisado, con fines de validación, los instrumentos de medición cuestionario tipo escala para encuestar para el trabajo de investigación titulado: «**Índice de empleabilidad y calidad de vida frente al covid-19 en los guías de turismo del colegio de licenciados en turismo del consejo regional cusco, 2020**»; los mismos que serán aplicados en el Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, por la Br. Luisa Valeria Covarrubias Pérez con DNI 71559693, como requisito para optar el título profesional de Licenciada en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

En Cusco, a los 22 días del mes de junio del año 2021.

Atentamente

Firma

DNI: 41067844

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Índice de Empleabilidad

N.º	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Competencias								
1	¿Cuántas veces ha tenido dificultades en la comunicación con su empleador en su centro laboral a lo largo de la pandemia?			<input checked="" type="checkbox"/>				
2	¿Con qué frecuencia planificó, organizó y gestionó los recursos para los tours que realizó durante la Pandemia?			<input checked="" type="checkbox"/>				
3	¿Cada cuánto realiza la gestión de información para la elaboración de su guión o interpretación de los recursos turísticos?			<input checked="" type="checkbox"/>				
4	¿Se ha podido adaptar con facilidad en sus tours a los cambios que ha generado el Covid-19?	<input checked="" type="checkbox"/>						
5	¿Con qué frecuencia realiza trabajos en equipo cuando desarrolla su actividad gúidístico?							
6	¿Tuvo iniciativas para afrontar los problemas que presentó su centro laboral durante la pandemia?	<input checked="" type="checkbox"/>						
Dimensión 2. Factores Personales								
7	¿Cuántas veces la pandemia afectó la confianza en sí mismo o en su autoestima al momento realizar sus actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>						
8	¿Con qué frecuencia le afectó emocionalmente el contagio de sus compañeros y turistas durante la Pandemia?					<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Considera que pudo trabajar bajo presión durante la pandemia del Covid-19?			<input checked="" type="checkbox"/>				
10	A menudo puede autocontrolar sus emociones negativas (tristeza, ira, etc.) durante el desarrollo de su trabajo a lo largo de la pandemia.					<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Con qué frecuencia acierta en la búsqueda de un buen empleo o negocio?			<input checked="" type="checkbox"/>				
Dimensión 3. Estructura de Oportunidades								
12	¿Cuántas veces se capacitó en idiomas extranjeros durante la pandemia?	<input checked="" type="checkbox"/>						
13	¿En qué nivel los factores sociales y culturales influyen en las oportunidades de su trabajo?			<input checked="" type="checkbox"/>				
14	¿Considera que tiene las facilidades de utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para buscar empleo durante la pandemia?	<input checked="" type="checkbox"/>						
15	¿Con qué incidencia se matriculó en cursos para acceder a empleos del Estado durante la pandemia?					<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Utilizó las redes sociales para conseguir empleo y/o emprender nuevos negocios durante la pandemia?	<input checked="" type="checkbox"/>						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Rosalva Vargas Valdivia
DNI: 41.026.78.44
Especialidad del validador: Planeación y Gestión del Turismo
30 de Oct del 2021


Firma del Experto Informante.
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que Mide Calidad de Vida

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1. Bienestar Emocional								
1	A menudo se muestra nervioso cuándo tiene pasajeros que presentan síntomas (posiblemente Covid-19) en época de pandemia					X		
2	¿Cada cuánto está satisfecho con los servicios y el apoyo que le da su trabajo en pandemia?					X		
3	¿Cuántas veces manifiesta sentirse deprimido por la pérdida de colegas a causa del Covid-19?			X				
Dimensión 2. Relaciones Interpersonales								
4	A menudo mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo en tiempos de pandemia					X		
5	¿Con qué frecuencia valora negativamente sus relaciones de amistad en pandemia?					X		
6	¿Con qué incidencia manifiesta sentirse querido por las personas que valora en tiempos de Covid-19?			X				
Dimensión 3. Bienestar Material								
7	¿Con qué frecuencia manifiesta no estar satisfecho con su situación laboral actual en pandemia?					X		
8	¿A menudo se queja de su salario en la pandemia?					X		
9	¿Cuál es la magnitud de barreras arquitectónicas de su vivienda que impiden o dificultan alguna de sus actividades laborales?					X		
Dimensión 4. Desarrollo Personal								
10	¿A menudo lee información básica acerca del Covid-19 para mantenerse al tanto de las precauciones en el Trabajo?			X				
11	¿Con qué frecuencia tiene dificultades para expresar información de bioseguridad a sus pasajeros?					X		
12	¿Con qué frecuencia tiene dificultades para comprender la nueva información que recibe acerca del Covid-19?					X		
Dimensión 5. Bienestar Físico								
13	¿Con qué frecuencia tuvo problemas de movilidad en el trabajo durante la pandemia?	X						
14	¿Con qué frecuencia tuvo problemas de salud que le impidieron tener una conversación con sus familiares, amigos, etc durante la pandemia?					X		
15	¿Con qué frecuencia su estado de salud le permite salir a la calle en la pandemia?					X		
Dimensión 6. Autodeterminación								
16	¿Con qué frecuencia tuvo dificultades para manejar el dinero de forma autónoma durante la pandemia?					X		
17	¿En qué nivel pudo elegir cómo pasar su tiempo libre durante la pandemia?					X		
18	¿Con qué frecuencia toma decisiones sobre las labores domésticas en tiempos de Covid-19?					X		
Dimensión 7. Inclusión Social								
19	¿Con qué frecuencia tiene amigos que le apoyan cuando lo necesita a causa del Covid-19?					X		

20	¿Con qué frecuencia tuvo dificultades para relacionarse con los turistas durante la pandemia?					X		
21	¿Con qué frecuencia tiene dificultades para participar en su centro de labor durante la pandemia?					X		
Dimensión 8. Derechos								
22	¿Con qué frecuencia muestra dificultad para defender sus derechos como trabajador en esta crisis sanitaria?	X						
23	¿Con qué frecuencia cuenta con asistencia legal o servicios de asesoría legal en pandemia?	X						
24	¿En qué nivel está de acuerdo con todos sus derechos legales en esta crisis económica?					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Rina Vargas Ursunoy DNI: 41067844
Especialidad del validador: Planeación y Gestión del Turismo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de 06 del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Solicitud y carta de respuesta al COLITUR CUSCO

Solicita: Autorización para aplicación de encuesta a los colegiados del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco.

Al: Lic. Edwin Sergio Dueñas Olazabal
Decano del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco.

De: Luisa Valeria Covarrubias Pérez
Bachiller en Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas.

Fecha: Cusco, 02 de junio de 2021

La que suscribe, Luisa Valeria Covarrubias Pérez, bachiller en Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Alas Peruanas, en mi calidad de aspirante al título profesional vengo realizando la tesis titulada: "Índice de empleabilidad y Calidad de Vida Frente al Covid-19 en los Guías de Turismo del Colegio de Licenciados en Turismo del Consejo Regional Cusco, 2021".

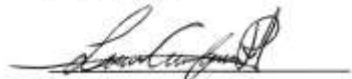
En este sentido, aplicaré una encuesta en línea (online) para la recopilación de datos entre los Licenciados en Turismo que se dedican a la actividad guidística. La muestra está conformada por 304 personas, a las cuales, se entregará dos escalas una para medir el índice de empleabilidad y otra la calidad de vida.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar el trabajo de campo. Así mismo, informo que los datos recopilados se mantendrán en completa confidencialidad y se utilizará únicamente con fines académicos.

Nota. Se adjunta las escalas para medir el índice de empleabilidad y la calidad de vida.

Agradeciéndole,

Atentamente,



Luisa Valeria Covarrubias Pérez
DNI: 71559693





Colegio Profesional de Licenciados en Turismo

REGION CUSCO

Ley de Creación 31172.

Gestión 2021 - 2023

Cusco, 14 de Julio del 2021

Señorita:

Bach. LUISA VALERIA COVARRUBIAS PEREZ

Cusco.-

**ASUNTO: REFERENCIA CARTA DE FECHA 19 DE JUNIO DEL 2021-
AUTORIZACION DE ENCUESTA.**

Previo un cordial saludo, la presente tiene por finalidad de otorgar el permiso para realizar el trabajo de campo, mediante el Link que usted nos brindara para la difusión a nuestros agremiados.

Del mismo modo el link sera recepcionado por el correo secretariageneral@colitucusco.com.pe, edwinduenaso@gmail.com, para la difusión a los correos de los Licenciados del COLITUR, Whatsapp al numero 984-579444.

Hago propicia la oportunidad para agradecerle su atención a la presente.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente;



COLEGIO DE LICENCIADOS EN TURISMO DEL PERU
LEY DE CREACION 31172 - CUSCO

Lic. Edwin S. Buenas Olazabal
DECANO



Tel: 084-242065 Cel: 956 333 096
Cel: 974 965 551

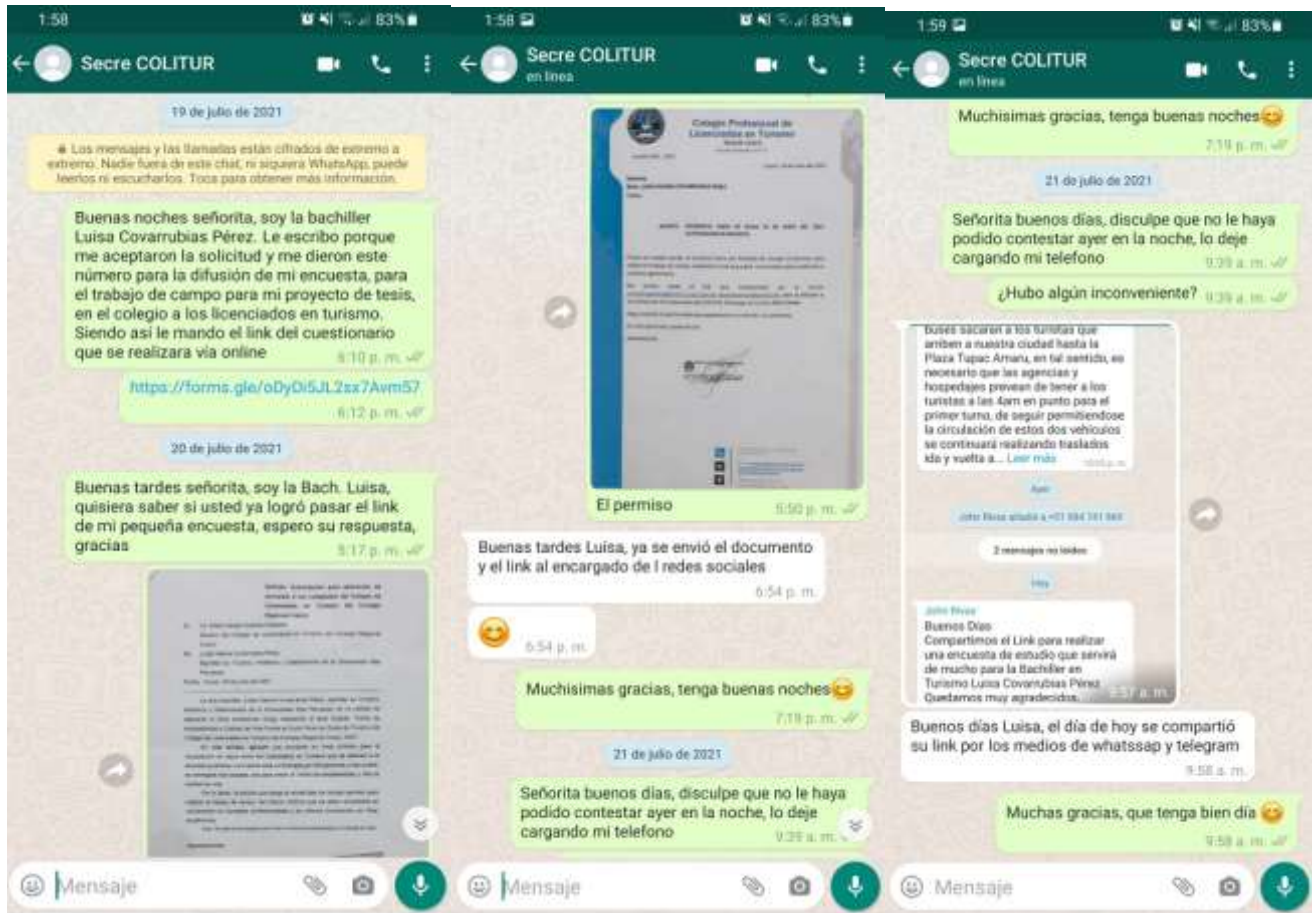


E-mail: secretaria@colitucusco.com.pe /
secretariageneral@colitucusco.com.pe
www.colitucusco.com.pe



Calle Jorge Ochoa N° 215 -
Interior Santiago - Cusco - Perú

Anexo 4. Publicación del link en el COLITUR Cusco





Anexo 5. Fotografías del trabajo de campo

Figura18

Entrega de solicitud al COLITUR Cusco



Nota. Fotografía tomada el 19 de Junio del 2021

Figura19

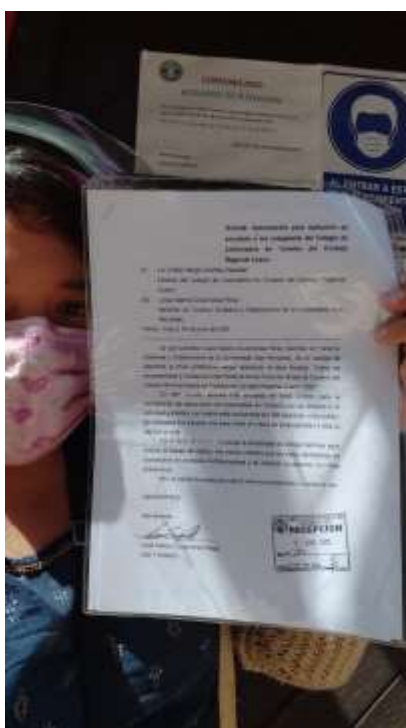
Cargo de Recepción de solicitud



Nota. Fotografía tomada el 19 de Junio del 2021

Figura20

Salida del COLITUR con mi cargo



Nota. Fotografía tomada el 19 de Junio del 2021

Figura21

Segunda visita al COLITUR Cusco



Nota. Fotografía tomada el 25 de Junio del 2021

Figura22

Puerta externa del Colitur



Nota. Fotografía tomada el 25 de Junio del 2021