

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**FACTORES ECONÓMICOS, SOCIALES Y ACADÉMICOS QUE
INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLEROS
DE LOS AÑOS 2012-2016 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA 2020.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: MARÍA ESTÉLITA RUIZ FLORES

Asesora:

Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2021 by
MARIA ESTÉLITA RUIZ FLORES
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**FACTORES ECONÓMICOS, SOCIALES Y ACADÉMICOS QUE
INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES
DE LOS AÑOS 2012-2016 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA 2020.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: MARÍA ESTÉLITA RUIZ FLORES

JURADO EVALUADOR

Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

Dr. Jesús Coronel Salirrosas
Jurado Evaluador

Dr. Juan Estenio Morillo Araujo
Jurado Evaluador

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2021



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 5.00 pm. horas del día 24 de setiembre de dos mil veintiuno, reunidos a través de Gmeet meet.google.com/duh-ynxj-dro, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JESÚS CORONEL SALIRROSAS, Dr. JUAN ESTENIO MORILLO ARAUJO, Dr. MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ**, y en calidad de Asesora la **Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **FACTORES ECONÓMICOS, SOCIALES Y ACADÉMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS BACHILLERES DE LOS AÑOS 2012 – 2016 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2020**; presentada por la **Bach. en Turismo y Hotelería MARÍA ESTÉLITA RUIZ FLORES**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR** con la calificación de **17 (Excelente)** la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Turismo y Hotelería MARÍA ESTELITA RUIZ FLORES**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 6.30 pm. horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto
Asesora

.....
Dr. Jesús Coronel Salirrosas
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan Estenio Morillo Araujo
Jurado Evaluador

.....
Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

*A mis padres y hermanos por estar siempre conmigo, por
su incansable apoyo, ejemplo y dedicación,
haciendo todo lo posible para que alcance este
logro.*

*A mi hermana Lilian que, aunque ya no está con nosotros
físicamente, siempre estará en mi corazón.*

Estelita

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado y acompañado durante esta etapa profesional, por haber sido mi fortaleza en los momentos difíciles, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencia y felicidad.

A los prestadores de servicios turísticos, representantes de las instituciones públicas de turismo de Cajamarca y a los bachilleres del 2012-2016 por permitirme desarrollar el trabajo de campo del proyecto.

A mis padres Jesús y Carmen por haberme apoyado en todo momento con ese amor que solo los padres pueden dar, por los valores que me inculcaron y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación.

A mis hermanos por apoyarme en esos momentos de necesidad, por apoyar a la unión familiar.

A mi asesora de proyecto de tesis Doris Teresa Castañeda Abanto, por su colaboración, buenos consejos y guía para el desarrollo de la presente investigación.

La autora

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I:INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1.Contextualización.....	1
1.1.2.Descripción del problema.....	4
1.1.3.Formulación del problema.....	6
1.2. Justificación e Importancia.	7
1.2.1.Justificación científica.	7
1.2.2.Justificación técnica- practica.....	8
1.2.3.Justificación institucional y personal.....	8
1.3.Delimitación del problema:	8
1.4. Limitaciones:	9
1.5.Objetivos de la investigación: general y específicos.	9
1.5.1.General:	9
1.5.2.Específicos:	9
CAPÍTULO II:MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Marco Legal:.....	11
2.2. Antecedentes de la investigación.....	12
2.3. Bases Teóricas.	19
2.4. Marco conceptual:	27
2.4.1.Factores Económicos.....	27
2.4.2.Factor Social.....	30
2.4.3.Factor Académico.....	34
2.4.4.Inserción Laboral.....	41

2.5. Definición de términos básicos.....	44
CAPÍTULO III:PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS.....	46
3.1. Hipótesis.....	46
3.1.1. Hipótesis general.	46
3.1.2. Hipótesis específicas:	46
3.2. Variables.....	47
3.3. Operacionalización de las variables.....	47
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	49
4.1. Ubicación Geográfica	49
4.2. Diseño de Investigación.....	50
4.3. Método de investigación.....	50
4.4. Tipo de la investigación.....	51
4.5. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.	54
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.	54
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	54
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
5.1. Presentación de resultados:.....	57
5.2.Análisis, Interpretación y discusión de resultados.....	94
5.3.Contrastación de Hipótesis:	102
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Lista de Bachilleres de los años 2012-2016	51
Tabla 2:	Lista de prestadores de servicios turísticos.....	52
Tabla 3:	PBI por Años, según Actividades Económicas. Valores a Precios Constantes de 2007(Variación porcentual del índice de volumen físico.	58
Tabla 4:	Producto Bruto Interno Turístico.....	59
Tabla 5:	Valor agregado bruto alojamiento y restaurantes	60
Tabla 6:	Valor agregado bruto de agencias de viajes y turismo	61
Tabla 7:	Gastos turístico receptivo	62
Tabla 8:	Gasto turístico interno.....	62
Tabla 9:	Población Económicamente Activa (PEA).....	63
Tabla 10:	Personal a contratar por principales sectores económicos, según grupo de edad, 2018.....	66
Tabla 11:	Empleo que genera el turismo en el Perú 2019-2020.....	67
Tabla 12:	Especialización	69
Tabla 13:	Edad*Sexo	70
Tabla 14:	Influencia del sexo para conseguir trabajo	70
Tabla 15:	Influencia de la edad para conseguir trabajo	71
Tabla 16:	Influencia de las relaciones sociales para conseguir empleo.....	71
Tabla 17:	Modalidad más rápida de conseguir un empleo	72
Tabla 18:	Es valoración del profesional de turismo por las personas e instituciones vinculadas con el sector	72
Tabla 19:	Limitación de la inserción en el mercado laboral por parte de los egresados de turismo de otras universidades.....	73
Tabla 20:	Limitación de la inserción en el mercado laboral por parte de los egresados de otras instituciones técnicas-Razones.....	74
Tabla 21:	El plan de estudios es un factor importante para conseguir un empleo.....	74
Tabla 22:	Plan de Estudios de acorde a las necesidades del empleador	75
Tabla 23:	Importancia de las prácticas profesionales para la inserción laboral.....	75
Tabla 24:	Bachilleres actualmente laborando.	76

Tabla 25:	Asignación de un presupuesto por las empresas e instituciones vinculadas al turismo para la contratación de profesionales cuyo perfil sea exclusivamente orientado hacia Licenciados en Turismo.	80
Tabla 26:	Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020	103
Tabla 27:	El Factor Económico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020..	105
Tabla 28:	El Factor Social influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.....	107
Tabla 29:	El Factor Académico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020 .	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Ubicación de Cajamarca	49
Figura 2:	Personal Requerido por sectores económicos 2018.....	63
Figura 3:	Personal por nivel educativo a contratar, por el sector económico de restaurantes, hoteles y agencias de viajes, 2018	64
Figura 4:	Remuneración promedio mensual del personal a contratar, según principales sectores económicos, 2018.	65
Figura 5:	Año en el que obtuvo el bachillerato	69
Figura 6:	Modalidad de ingreso.	76
Figura 7:	Condición de formalidad de trabajo	77
Figura 8:	Sector laboral e ingresos	78
Figura 9:	Relación del puesto laboral con su carrera de turismo y hotelería.	79
Figura 10:	Puesto laboral.....	79
Figura 11:	Tipo de sexo que prefieren contratar.	81
Figura 12:	Edades que prefiere contratar.	82
Figura 13:	Modalidad de contratar a su personal	82
Figura 14:	Estudios con el que cuenta el personal.	83
Figura 15:	Grado académico del personal de las agencias de viajes y turismo	84
Figura 16:	Grado académico del personal de los establecimientos de hospedaje.....	84
Figura 17:	Cantidad de Personal de las agencias de viaje y turismo.....	85
Figura 18:	Cantidad de personal de los establecimientos de hospedaje.....	85
Figura 19:	Puestos laborales vrs personal de las agencias de viajes y turismo	86
Figura 20:	Puestos laborales vrs personal de los establecimientos de hospedaje	86
Figura 21:	Montos mensuales de pago a los trabajadores de las agencias de viajes y turismo.	87
Figura 22:	Montos mensuales de pago a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje	87

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

CST: Cuenta Satélite de Turismo.

E.A.P: Escuela Académico Profesional.

ENAHQ: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

FMI: Fondo Monetario Internacional.

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

MPC: Municipalidad Provincial de Cajamarca.

MTPE: Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMT: Organización Mundial del Turismo.

PBI: El Producto Bruto Interno.

PEA: Población Económicamente Activa.

PEST: Político, Económico, Social y Tecnológico.

UNC: Universidad Nacional De Cajamarca.

RESUMEN

El objetivo de la investigación es analizar la influencia de los Factores Económicos, Sociales y Académicos en la Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. El método aplicado fue hipotético-deductivo, el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. La muestra está conformada por 56 Bachilleres del 2012-2016, 10 Prestadores de Servicios Turísticos y 3 representantes del Sector público de Turismo. Para el caso de los bachilleres se usó muestreo probabilístico y para los prestadores de servicios turísticos y representantes del sector público se recurrió al muestreo intencional. La recolección de datos se realizó a través de la encuesta, la entrevista y la revisión documental. Los resultados de la investigación muestran que, la aportación del turismo al PBI en el 2020 cayó un 11,12% debido a la pandemia (COVID), generando el cierre de negocios turísticos. Como factores sociales se encontró que la contratación de personal se realiza: en un 50% por recomendaciones amicales, se orienta hacia el sector femenino, de edades jóvenes y a técnicos vinculados con la actividad turística. En el factor académico se encontró que, los planes de estudios 2013 y 2016 de la E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC no estuvieron acorde con las necesidades de los empleadores. Todo esto ha llevado a que, la situación Laboral de los bachilleres 2012-2016 sea deficiente, pues, el 32% está desempleado y del 68% que se encuentran trabajando el 42% es informal, el 61% gana entre 930 y 1670, y el 53% trabaja en puestos que no están relacionados con la carrera de turismo y hotelería. Concluyendo que los factores económicos, sociales y académicos influyen en la inserción laboral de los Bachilleres 2012-2016. Pues, $p_valor=0.1351$ mayor al nivel de significancia $\alpha=0.05$

Palabras clave: Inserción Laboral, factor económico, factor social y factor académico.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the influence of the Economic, Social and Academic Factors in the Labor Insertion of the High School graduates of the years 2012-2016 of the Professional Academic School of Tourism and Hospitality of the National University of Cajamarca 2020. The applied method was hypothetical-deductive, the research design is non-experimental, cross-sectional. The sample was determined by 56 the High School graduates of the years 2012-2016, 10 Tourism Service Providers and 3 representatives of the Public Tourism Sector. In the case of the High School graduates, probabilistic sampling was used and for tourism service providers and representatives of the public sector, intentional sampling was used. The data collection was carried out through the survey and the interview, which allowed to record and describe the responses of the study subjects. The results of the investigation show that the contribution of tourism to PBI in 2020 fell by 11.12% due to the pandemic (COVID), generating the closure of tourism businesses. As social preference factors, it was found that 50% of the hiring of personnel is carried out by friendly recommendations, the hiring is oriented towards the female sector, of young ages and technicians linked to the tourist activity. In the academic factor, it was found that the 2013 and 2016 study plans of the E.A.P. of Tourism and Hospitality of the UNC was not in accordance with the needs of the employers. All this has led to a deficient labor situation for the High School graduates of the years 2012-2016, since 32% are unemployed and of the 68% who are working, 42% are informal, 61% earn between 930 and 1670, and 53 % work in positions that are not related to the career of tourism and hospitality. Concluding that the economic, social and academic factors influence the labor insertion of the High School graduates of the years 2012-2016. $p_value = 0.1351$ greater than the significance level $\alpha = 0.05$

Keywords: Labor Insertion, economic factor, social factor and academic factor

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

El desarrollo de la sociedad y del conocimiento depende de la producción de nuevo conocimiento y de su transmisión a través de la educación, la formación y la divulgación de su uso a través de la universidad, teniendo como misión fundamental la de proporcionar una formación y cualificaciones suficiente que permita la empleabilidad y competitividad de sus egresados (Martín Del Peso, et, 2013). Por tanto, el acceso del egresado universitario al mercado laboral, ha sido un asunto de gran importancia en la última década para las universidades, debido a que, estas han tenido un elevado crecimiento desde finales del siglo XX y la primera década del siglo XXI, esta constante ha generado que las universidades tengan que rendir informes sobre su gestión y resultados; a partir de esto, se crean investigaciones realizadas por las mismas universidades, por ejemplo, en Estados Unidos, un 70 % de los estudios enfatiza en el aspecto socioeconómico, mientras que solo un 15 % se enfocó en el aprendizaje y otro 15 % a las contribuciones del egresado a su universidad. Así mismo, se han generado grandes limitantes en la investigación sobre la inclusión laboral del egresado universitario, ya que las Universidades realizan estudios propios con metodologías diversas que no permiten hacer estudios comparativos o de mayores dimensiones, quedándose en lo particular; así mismo, la educación superior ha sido un terreno de grandes reformas lo que impacta en las políticas y su continuidad respecto al éxito laboral del recién graduado. (Moro, et.,2018).

Algunos factores económicos que influyen en la inserción laboral en los egresados universitarios de la carrera de turismo, es la contribución directa de la industria turística al PIB mundial que el 2019 superó los 2,7 billones de dólares estadounidenses. La aportación directa del sector turístico se refiere al valor de los bienes y servicios producidos por las industrias directamente relacionadas con la actividad de los turistas: alojamiento, agencias de viajes, aerolíneas y otros servicios de transporte de pasajeros, así como restauración y demás sectores del ocio. La contribución directa del turismo al empleo, por su parte, ascendió a casi 120 millones de trabajos y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), el turismo es uno de los sectores que también emplean más mujeres y jóvenes que la mayoría de otros sectores. Casi la mitad (47%) de los trabajadores del turismo en países europeos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tienen entre 15 y 34 años de edad, frente a una tercera parte (32%) de trabajadores en la economía en su conjunto. En los países de la OCDE, las mujeres representan el 60% del empleo en el sector turístico. Se trata de una proporción mayor que en el sector servicios (47%) y en la economía en su conjunto (43%).

Sin embargo, la Organización Mundial del Turismo (OMT) (2019) explica que las industrias turísticas utilizan mucha mano de obra y ofrecen trabajo a un gran número de personas, por lo que, ofrecen condiciones de empleo y de trabajo que a menudo no cumplen las expectativas de las personas que trabajan en él, el empleo suele ser temporal y a tiempo parcial, con sueldos bajos y desigualdad en cuanto a los ingresos, además de unas condiciones de trabajo precarias, otro problema es el ciclo de demanda variable en el sector turístico, con jornadas de trabajo irregulares y turnos imprevisibles, por lo que

plantea retos adicionales para las personas (de cualquier género) que tratan de conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. Al mismo tiempo, sin embargo, esta flexibilidad puede también brindar oportunidades a personas que quieran combinar un trabajo en el turismo con otra ocupación.

Actualmente, uno de los problemas del mercado laboral en el Perú es el desencuentro entre la demanda de trabajo y la oferta educativa, pues la oferta educativa no va acorde con las necesidades de la demanda laboral. Este desencuentro se ve reflejado en el elevado nivel de inadecuación ocupacional. Tanto es así que, en el Perú, el 54,4% de los trabajadores con educación superior se desarrollan en puestos de trabajo que no están relacionados con la formación recibida. Así también, el 63,2% de trabajadores que culminaron la educación superior no universitaria y el 46,3% de trabajadores que culminaron la educación superior universitaria se encuentran inadecuados ocupacionalmente, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) de 2019. (MITRA, 2021.p.6)

El turismo es uno de los sectores que tiene esta problemática pese a que existen políticas de Estado, que permite el trabajo conjunto entre el sector público y privado, aún existen estas brechas que impiden la inserción laboral a los Profesionales en Turismo, puesto que los puestos generados por esta actividad no necesariamente lo ocupan profesionales de la carrera sino también alcanza a profesionales de otras carreras, personas con estudios técnicos y sin estudios, puesto que las empresas prestadoras de servicios turísticos generan más puestos operativos que va más de acorde con los planes de estudio de los

institutos técnicos que con los planes de estudio de las universidades que ofrecen esta carrera.

Otra razón es la economía de los prestadores de servicios turísticos para ello, en el Perú se utiliza la Cuenta Satélite de Turismo (CST), un instrumento de medición económica directa que permite conocer el impacto que genera esta actividad en la estructura productiva del país, y se puede analizar a través de agregados macroeconómicos como el Producto Bruto Interno Turístico, el Valor Agregado Bruto Turístico, el Consumo Turístico Interior y el Gasto Turístico Interior, de donde se puede decir que el turismo como sector económico, no es el principal, ni el que nos va a sacar de la pobreza, pues, representa el 3,3% del PBI y genera 1,1 millones de empleos empero, presenta alta informalidad empresarial y laboral, alcanzando esta última 80%. (Cámara de Comercio, 2018).

Los empleos en este sector son inestables, temporales y de tiempo parcial, presentan salarios bajos, proliferación del empleo informal, horarios irregulares y antisociales, ofrece turnos discontinuos, nocturnos, de fin de semana y de trabajo en periodos de vacacionales, reducidas oportunidades de desarrollo profesional y aumento en la subcontratación que impulsa altos niveles de rotación del personal.

1.1.2. Descripción del problema.

El turismo en Cajamarca es una actividad que viene trayendo muchos beneficios a la sociedad abarcando distintos rubros económicos que se ven beneficiadas directa o indirectamente, en forma general, podemos decir que beneficia al sector hotelero, alimentos y bebidas, transporte, artesanías, textilería, etc. Así mismo, este desarrollo económico genera trabajos

complementarios a comunidades en vías de desarrollo que usan su patrimonio y/o atractivos turísticos para atraer al turismo.

El turismo como carrera profesional en la ciudad de Cajamarca aún no tiene una correlación directa con las necesidades del mercado laboral. La carrera de Licenciado en Turismo y Hotelería tiene una connotación muy ligada al desarrollo de nuevos productos turísticos, gestión del turismo y administración de servicios (restaurantes, hoteles, agencias de viajes, organización de eventos) y el perfil ofrece muy pocas vacantes ya sea en el sector público, o privados. La inserción de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC) presenta algunos inconvenientes referidos a la inserción laboral de sus egresados, debido a que, un porcentaje aún sin estimar (pero se supone reducido) logra desempeñarse en la actividad del turismo dejando a otro segmento fuera del rubro los cuales, se dedican a otras actividades que no están relacionadas con la carrera, en algunos casos optan por una segunda carrera, debido a las pocas posibilidades de desarrollo profesional que tienen los actuales puestos .

Por otro lado, las condiciones económicas entre ellas el trabajo que ofrece el mercado laboral no son las mejores, más aún si se observa que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas al rubro del turismo, hoteles, restaurantes, y afines son micro y pequeñas empresas, motivo por el cual, ofrece el sueldo mínimo ligeramente superior de este, salario que desmotiva a muchos de los egresados y optan por otras actividades.

Asimismo, la forma de contratación de estos, suele ser en la mayoría de casos sin los beneficios sociales que exige el Estado para los trabajadores. Por

otro lado, está el factor educación, pues los puestos que ocupan los egresados no están acordes con los conocimientos o enseñanzas brindadas por la carrera profesional, igualmente las actividades realizadas por los ex alumnos no son en la mayoría de los casos de un nivel superior universitario, sino que son actividades operativas de nivel técnico pues, obedece a la tendencia operativas de las empresas, lo anterior puede ser debido a que, el plan de estudios dirige la formación de los estudiantes hacia un rubro distinto de las necesidades empresariales y esto perjudica al alumno enormemente a la hora de buscar un trabajo o al momento de desempeñarse profesionalmente. Además, que el presupuesto que se genera para contratar en el sector público es muy bajo esto porque las instituciones públicas no han sabido generar proyectos, actividades donde pueda desarrollar un egresado de la universidad. Porque actualmente los puestos, actividades y cargos desempeñados están directamente relacionado con el salario que los egresados perciben por sus servicios profesionales, los cuales están al nivel de un cargo operativo o egresado de instituto técnico. En base a esto se generan las siguientes interrogantes.

1.1.3. Formulación del problema

Problema General:

¿Cómo influyen los Factores Económicos, Sociales y Académicos en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?

Problemas Específicos:

- ¿Cómo influye el Factor Económico en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?
- ¿Cómo influye el Factor Social en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?
- ¿Cómo influye el Factor Académica en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la situación actual de La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?

1.2. Justificación e Importancia.

1.2.1. Justificación científica.

Esta investigación tomó como soporte teorías, tanto de los Factores Económicos, Sociales y Académicos, como de la Inserción Laboral, lo cual, permitió considerar las dimensiones de estas para -a partir de ellas- precisar mejor los instrumentos de recolección de datos. Es necesario resaltar también que la investigación que se presenta, constituye un primer hito para la generación de conocimiento científico en el área de los factores que inciden en la inserción laboral, específicamente en profesionales del Turismo y Hotelería, sin embargo, ese trabajo de investigación puede ser tomado en cuenta para posteriores investigaciones en otras áreas profesionales, en las cuales es necesaria una explicación científica de lo que ocurre con quienes egresan de

Universidades y se enfrentan con el reto de ubicarse laboralmente en el área para la cual fueron formados.

1.2.2. Justificación técnica- practica.

El objetivo general y los específicos se cumplieron a partir del uso de instrumentos de recolección de datos -principalmente del cuestionario- en el cual se contemplaron el análisis de los factores que inciden en la inserción laboral, es importante señalar que la identificación de los factores permiten resolver el problema práctico de la inserción laboral, en este sentido, se encontró por ejemplo que, los planes de estudio están distantes de lo que las empresas y el sector estatal requieren, por lo cual, la Universidad al conocer esta situación, tomará medidas correctivas para atender a las necesidades de quienes serán los posibles empleadores de los egresados.

1.2.3. Justificación institucional y personal.

Esta investigación es relevante, debido a que, reúne información, que permite a la E.A.P. de Turismo y Hotelería, subsidiar la revisión o reformulación de la estructura curricular y generar convenios con el sector público y privado para lograr insertar al mercado a sus egresados, además servirán de guía para las otras Escuelas Académicas Profesionales de la UNC, al momento de evaluar la inserción laboral de sus egresados con el objetivo de mejorar la calidad educativa y a la vez contribuirá como fuente de información a futuros investigadores.

1.3. Delimitación del problema:

- a. Espacial.** El presente estudio se realizó en la ciudad de Cajamarca
- b. Temporal.** El estudio tuvo una duración de un año y un mes durante el período comprendido de abril del 2020 hasta mayo del 2021.

c. Social: El estudio comprendió a los egresados que obtuvieron sus bachilleres en los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

1.4. Limitaciones:

- a.** La falta de estudios previos, limitaron para enriquecer más la investigación.
- b.** Debido a la pandemia del COVID-19 que ha impactado de manera negativa en todos los sectores, siendo el turismo uno de los más afectados, ha dificultado en la recopilación y aplicación de instrumentos, en especial a los Prestadores de Servicios Turísticos debido a que la mayoría cerró su empresa.

1.5. Objetivos de la investigación: general y específicos.

1.5.1. General:

Analizar la influencia de los Factores Económicos, Sociales y Académico en la Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

1.5.2. Específicos:

- Identificar la influencia del Factor Económico en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- Determinar la influencia del Factor Social en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- Identificar la influencia del factor académico en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

- Determinar la situación actual de La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Legal:

-Ley N.º 23733, Ley universitaria, dada por el Congreso de la República, publicada por el diario el peruano, 1992.

-Resolución Rectoral de Asamblea Universitaria N° 015-2004-UNC, se crea la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería, que fue adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales el 27 de diciembre del siguiente año, como consta en la R.R.A.U N° 013-2005-UNC.

-Resolución de Consejo de Facultad N.º 173-2010-FCS-UNC. Reglamento de prácticas pre profesionales de la Escuela profesional de Turismo y Hotelería de la UNC- 2010.

-Ley procesal del Trabajo 29497, dado por el Congreso de la república, publicada por el diario el peruano, 1996.

-Decreto supremo N° 013-2021 TR, Política Nacional del Empleo Decente, publicado por el diario el peruano, 2021.

-Ley General de Turismo N°29408, dado por el Congreso de la República, publicada por el diario el peruano, 2004.

-Resolución Ministerial N.º 150-2015. Reglamento de Establecimientos de Hospedaje

-Decreto supremo N.º 004 -2004-MINCETUR, Reglamento de Agencias de Viajes y Turismo.

- Ley General de Sociedades, LEY N.º 26887, dada por el Congreso de la República, publicada por el diario el peruano, 1997. Esta ley regula la constitución y

funcionamiento de las empresas y es útil para esta investigación porque se aborda a negocios vinculados con el Turismo y la Hotelería.

2.2. Antecedentes de la investigación.

A nivel Internacional

Cancelo (2010) en su tesis doctoral *Factores Determinantes para la Inserción y distintas formas de Participación en el Mercado Laboral Gallego*. Publicado por la Universidad Da Coruña, A Coruña, España, concluye que:

La precariedad laboral se entiende como una falta de protección, inseguridad, vulnerabilidad económica o social, inestabilidad. Se identifica también el empleo precario como todo empleo de baja calidad. Por esta razón, el empleo precario está presente en mayor medida en grupos de trabajadores como mujeres, trabajadores poco cualificados, de más edad, y jóvenes. En épocas de recesión y debido al elevado número de trabajadores que se encuentran sin empleo, muchos de estos trabajadores aceptan los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja o de buena calidad. La mayor repercusión de la crisis actual se está notando con gran virulencia en el mercado de trabajo, y esto hace que temas como la precariedad en el trabajo y los subsidios de desempleo tengan plena actualidad.

González & Elvira (2016) en su trabajo *Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral*. Publicado por la Universidad Autónoma del Estado de México, concluye que:

Factores que influyen en el ingreso y permanencia laboral son:

Socioeconómicos: El crecimiento de la población en edad de recibir educación, el crecimiento 1.8 % anual de la población en edad productiva. Respecto al aumento de la PEA, en el año 2013 crecieron las tasas de participación de la población de 15 años y más, especialmente debido al incremento de las tasas femeninas de participación y

la escasez de empleo (calculada en 17.6 % anual) era de los profesionistas. Ello se tradujo en poco más de un millón de nuevos entrantes cada año al mercado de trabajo del país, de los cuales una fracción (aproximadamente uno de cada cuatro) son profesionistas, es decir, aquellos que egresan de las universidades e instituciones de educación superior del país

Educativos: Los índices de calidad educativa, es decir, parámetros que frecuentemente utilizan diversas instituciones para elevar la competitividad educativa. Uno de los indicadores para medir la calidad educativa es evaluar periódicamente el desempeño de sus egresados en el mercado laboral, lo que permite observar el impacto que tiene esa institución en la sociedad económicamente activa y el incremento en el número de egresados. De acuerdo con información de SEP-ANUIES, el número de egresados de nivel superior en México pasó de 268 000 en el año 2000 a más de 305 000 en el año 2015. Por lo tanto, los jóvenes en edad universitaria que accedieron al sistema de educación superior pasaron de 20 a 38.8 %, concentrándose en las instituciones públicas a nivel medio superior y superior

Fuente & Reglero (2012) En su trabajo de investigación titulada *Factores sociales que condicionan la inserción laboral del educador social*. Publicada por la Universidad Complutense de Madrid, España. Concluye que:

Los factores sociales que condicionan la inserción laboral del educador social son;

Género: El grupo confirma que puede haber cierta segregación sexual en algunas ocupaciones de educación social. El grupo masculino al ser minoritario podría tener entonces algunas ventajas en el acceso a trabajos de la profesión. Pero coinciden en afirmar que en la discriminación positiva de los educadores subyace cierta confusión en la asignación de funciones profesionales.

Edad: se constata que la Educación Social, en la actualidad, es un área laboral desempeñada por jóvenes y, es pronto para ver tendencias, pero el futuro de los educadores debería ser ejercer tareas de coordinación, dirección, supervisión, formación, etc., lo que reforzaría el perfil profesional de la educación social.

Título: El grupo confirma los datos de la encuesta: el título es una condición básica pero no suficiente. El contrasentido solo se explica por razones del ahorro económico que quieren hacer las instituciones no reconociendo oficialmente el requisito.

Formación complementaria: Al igual que en la investigación inicial, la formación extraacadémica es considerada como un factor clave de inserción laboral y es interesante la relativización de su importancia en la estabilidad del empleo.

En cuanto a la importancia de las cualidades personales y los procedimientos de búsqueda de empleo, el grupo confirma la importancia de ambos y los sitúa como factores prioritarios en el inicio de su carrera profesional.

Origen social: Dada la reciente implantación de esta área laboral, el grupo argumenta que la familia no incide directamente en su colocación. Pero le asignan un papel clave de apoyo en la elección y superación de dificultades que conlleva los primeros años de desarrollo profesional. Por este motivo sí es importante el mayor nivel cultural o económico de la familia.

Padilla, (2017), en su tesis de maestría titulada *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Publicada por la Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos, Jalisco, México. Llega a las siguientes conclusiones:

-Los egresados logran emplearse en puesto de bajo perfil de conocimientos, es decir, ocupan plazas que no requieren formación universitaria. Lo que se traduce una pérdida de capital humano. Lo invertido no se capitaliza, ni en un mayor ingreso para

los jóvenes, ni en crecimiento económico de la empresa, ni en crecimiento para la región. Este tipo de ocupación representa una pérdida de inversión para todos, principalmente para el Estado y para los jóvenes.

Para los empleadores un factor decisivo para la contratación, y que se refleja en el desempeño de los egresados de las carreras administrativas, se encuentra en la calidad del conocimiento que ha sido adquirido vía la experiencia laboral de los solicitantes. Puesto que a los jóvenes les cuesta trabajo poner en práctica sus conocimientos debido a la escasa o nula familiaridad con el sector empresarial en el que se emplean.

A nivel Nacional

Bustamante (2018), en su maestría titulada *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018*. Publicada por la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú, concluye que:

Los factores que influyen en los becarios del Programa Beca 18 del PRONABEC, para tener mayores posibilidades de acceso laboral es que deben tener la diligencia para culminar los estudios exitosamente. Asimismo, tener la mayor disposición para la búsqueda de empleo de acuerdo a sus expectativas. Además, la oferta laboral es importante tomarla en cuenta como factor primordial de inserción, ya que sin ella las competencias de los becarios podrían ser desperdiciadas en puestos no adecuados. El apoyo institucional también es significativo para elevar la expectativa y motivación para la búsqueda de empleo.

Condori & Matta (2016), en su tesis de pre grado titulada *Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015*. Publicada por la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa concluye que;

Los segmentos de actuación laboral en los cuales se desempeñan los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNAS principalmente se ubica en hospedajes y agencias de viajes, ello debido a las prácticas que en su gran mayoría las realizan en estos rubros y en menor grado vemos que laboran en el sector público, guiado, restaurantes entre los que se dedican a la línea de su carrera sin embargo a aquellos que no lo hacen principalmente se dedican a la docencia y administración principalmente.

El grado de dificultad para inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNSA fue regular para la gran mayoría 43%, sin embargo, el 37% vio complicado su ingreso a laborar en las empresas, el principal motivo para esa dificultad es la poca valoración del mercado hacia el licenciado en turismo y hotelería.

Tirado (2014), en su estudio titulado *Inserción Laboral del Licenciado en Turismo en la provincia de Trujillo: Egresado de la Universidad Nacional de Trujillo*.

Publicado por la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo; concluye que:

La formación académica profesional es una limitante para la inserción laboral del licenciado en turismo, egresado de la Universidad Nacional de Trujillo, aquellos que están siendo empleados y se encuentran en la provincia de Trujillo son (71%), trabajan en un puesto relacionado con los estudios (52%), aquellos que trabajan en un puesto no relacionado con los estudios (13%), y aquellos que están sin empleo pero estuvieron trabajando antes (7%), de los cuales el (27%) está desempeñando en el sector público, y el (44%) se encuentra ubicado en el sector privado. En base a estos sectores el profesional se desempeña en el sector público en trabajos operativos (3%), mientras en el sector privado es (15%), estas cifras son significativas, en el ejercicio profesional, debido que la formación del profesional en turismo egresado

de la Universidad Nacional de Trujillo posee conocimientos sólidos en los humanístico y profesional, pero está siendo débil en áreas operativas.

El licenciado en turismo finalmente está siendo obligado debido a las oportunidades laborales a trabajar en espacios operativos, puesto que no fue formado para esta actividad, en el rubro de alojamiento (10%) se encuentra trabajando como recepcionistas, jefe de reservas en el mejor de los casos como administradores, además tenemos el rubro de formación, consultoría e investigación (8%) en donde el licenciado en turismo se enfoca a laborar principalmente como docente universitario en el sector privado, muchos de los cuales está varios años, también está el rubro de intermediación (11%), se dedican a actividades de Counter, u otros como gerente de propio negocio de agencia de viajes; luego están en el rubro de restauración y transporte (2% respectivamente) como meseros o atención al cliente. Por otro lado hay quienes se dedican a otras actividades (11%), como guiado turístico, o asistentes. Mientras que en el sector público este tiene alguna diferencias, están aquellos que se dedican a áreas de formación, consultoría e investigación (10%) docentes específicamente, por otro lado otros se dedican al áreas de planificación y gestión de destinos (4%) como proyectistas, por último están en otras actividades (13%), relacionados al turismo u otros no relacionados, básicamente está conformado por actividades operativas, edecanes en turismo, asistentes en información turística o secretarias.

Dentro del sector público de la provincia de Trujillo existe la necesidad de especialistas en turismo, formados en instituciones superiores, es escasa, solo 6 municipios han creado áreas de turismo, de once que se encuentran en la provincia de Trujillo, algunos con perfiles del profesional que se requiere, sin embargo esto es el resultado de un proceso, en donde existe poca necesidad de contratar a estos

profesionales, sea por causas presupuestales, principalmente, debido que este solo está destinado a pago de personal, que no necesariamente van a ser especialistas en turismo.

Valle (2012), en su maestría titulada *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; concluye lo siguiente:

Respecto a los factores educacionales relacionados al pregrado; las actividades extracurriculares que destacaron fueron las ayudantías en cátedras de la Facultad y el estudio de idiomas culminados. El promedio ponderado del pregrado no fue un factor de distinción en los insertados de los no insertados en la profesión odontológica.

-Existe relación entre los factores estudiados y algunas características laborales de los egresados. El género y el Grado Académico fueron factores de distinción del sector laboral al que pertenecía el egresado. El plan curricular al que perteneció el egresado fue un factor de diferenciación del nivel de ingreso mensual proveniente de actividades laborales en odontología.

A nivel Local.

Chávez (2018) en su maestría titulada *Comparación entre capital humano en ingresantes y capital humano en egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo* Publicada por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú, concluye que:

El desarrollar el capital humano o lo que es lo mismo las competencias transversales es de mayor relevancia para los estudiantes universitarios y para las escuelas y facultades, así como para las universidades y sociedad en su conjunto, debido a que otorga a los estudiantes los recursos esenciales para su inserción laboral. Esto sin

duda es relevante desde la necesidad por parte de las universidades de adoptar los dictámenes que se exigen desde el Proyecto Tuning y el EEES (Espacio Europeo para la Educación Superior) lo que les permitirá implantar modelos de competencias en sus perfiles y currículos, es decir que en los perfiles académicos se consideren las competencias transversales y que supone un importante valor agregado para las facultades, escuelas y sus docentes en su intento de otorgar a los estudiantes los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para hacer frente a su futuro como profesionales, con lo que estarían contribuyendo a la formación y aumento de capital humano en sus estudiantes.

2.3. Bases Teóricas.

2.3.1. Teorías de los Factores Económicos, Sociales y Académicos.

a. Factor Económico: Teoría Keynesiana.

Según Muñoz (2008) la teoría keynesiana, sostiene que, la intervención estatal es necesaria para moderar los auges y caídas de la actividad económica.

Keynes considera que el mercado laboral funciona con una tasa de desempleo que depende del nivel de la demanda efectiva. Existiendo la posibilidad que el desempleo sea elemento estructural del mercado laboral, por supuesto esta afirmación tiene que ver con el análisis de conjunto de la economía, en donde existen niveles de subempleo de factores de la producción. Según la teoría Keynesiana, en el mercado laboral, se relacionan directamente personas, estableciéndose además una relación social, por lo tanto, se producen una serie de conflictos sociales, entre trabajadores y empleadores, en donde cada uno de los elementos intentan negociar buscándolos mejores condiciones económicas; el mismo hecho que se acepte

la existencia de desempleo tiene muchas consecuencias en el funcionamiento del mercado laboral y de la economía en su conjunto. En la argumentación de esta teoría que supone una gran movilidad de factores de la producción, tiene una suma importancia el acceso a la información, lo que es necesario para enfrentar un clima de negociaciones, de otra forma, por ejemplo los trabajadores negociarían en condiciones desventajosas si es que potencialmente el mercado proyecta un exceso de oferta, en otras palabras, si los trabajadores están suficientemente informados que no habían puestos de trabajo generados en el futuro, entonces no serán muy exigentes en la mesa de negociaciones. De allí el rol importante que juegan los sindicatos en el funcionamiento del mercado laboral.

Otro aspecto importante es la forma como una empresa fija el salario (precio del servicio laboral) para ingresar a las negociaciones. Una forma sería que el salario de una empresa líder del sector serviría de punto de referencia para negociar los salarios con sus propios trabajadores, aunque como se sabe el salario particular que una empresa puede fijar dependerá también en algunos casos en mayor medida, de las condiciones tecnológicas, del segmento del mercado de bienes que posea, de los niveles formativos del trabajador etc., por lo tanto, la negociación del salario depende de muchos factores, lo que hace complicado el proceso de negociación, además existe la intervención del Estado, a través de los salarios mínimos, los cuales si son importantes podrían desincentivar la generación de nuevos puestos de trabajo.

Esto último es una noción teórica que no tiene comprobación en la evidencia empírica, pues generalmente los salarios mínimos (remuneración mínima vital) están muy por debajo de los precios que estarían dispuestos a

ofrecer a sus potenciales trabajadores, por lo tanto, en la realidad no tiene un significativo impacto la fijación de salarios legales, en el caso del Perú, el impacto se percibe en las pequeñas y microempresas, que son el sector en donde los salarios son los más bajos, incluso por debajo del salario legal, esto tiene que ver con la tecnología, consecuentemente con la productividad de la mano de obra. De esta manera hay una ligazón directa entre el salario y la productividad, pues un trabajador no estaría dispuesto a aceptar un salario por debajo del salario legal, por razones, en primer lugar, porque es contra la Ley, en segundo lugar, porque no le permitiría el ingreso mínimo de subsistencia. Pero, por otro lado, el empleador si acepta a un trabajador que está dispuesto a recibir menos del salario legal, en realidad, está aceptando reducir la productividad de la empresa, ya que este trabajador no tendría la formación ni especialización necesaria, pues de otra manera estaría en otra empresa, en donde si le reconocen sus méritos laborales.

La productividad (formación, tecnología) tiene un rol importante en la estructuración del mercado laboral, siendo un factor que debe tomarse en cuenta en la negociación de trabajadores y empleadores. Si un trabajador es altamente productivo estaría en mejores condiciones de negociación, pues sabe lo que vale; si un empleador sabe lo que necesita en términos de productividad no estará dispuesto a contratar a un trabajador, quien podría aceptar un salario bajo, pero que tiene un bajo nivel de productividad. Esta teoría introduce un elemento importante en el análisis del mercado laboral, sobre todo en lo que respecta a la negociación y a la fijación de salarios, pues parte de la relación social, trabajadores y empleadores, ligándolo a la viabilidad social, es decir a la aceptación social que tendría la fijación de los

salarios. Se asume que un trabajador con un buen nivel de productividad debe ser remunerado convenientemente, de acuerdo a ciertos criterios sociales históricos. (M p.14-15).

b. Factor social: Teoría del sistema social-Funcionalismo

Según Parsons y Shils (1968. p.177-178 citado en Fernandez, 2011.p.35-37) el equilibrio del sistema social es un proceso continuo en sistemas estables cuya estabilidad está dada por las interrelaciones implicadas en el proceso. En la propuesta de Parsons y en relación con la integración social existe identidad entre el sistema de la personalidad y el sistema social, a pesar de que los tipos de sistemas empíricos son diferentes y no reducibles el uno al otro, en la medida en que pertenecen a dos clases diferentes de sistemas. Así en el análisis de la interdependencia empírica entre el sistema de la personalidad y el sistema social, el mejor punto de partida, según Parsons, es un examen de los puntos de contacto entre ambos tipos de sistemas

En cuanto a los puntos de articulación o correspondencia entre las estructuras concretas de ambos sistemas determina una serie de elementos estructurales de un sistema social que para él, deben estar presentes en cualquier caso empírico. En primer lugar establece dos clases primarias de elementos unitarios del sistema social: 1. Las formas en que los actores son categorizados como objetos de orientación, es decir, por sus cualidades (edad, sexo, ubicación territorial, miembros de la colectividad) y capacidades de realización, y, 2. Las formas en que los roles en que actúan son definidos, los tipos de patrones y su distribución. Ambas definen los roles (de acuerdo con quienes los ocuparán y con los requerimientos que ellos deberán llenar) y las relaciones de los roles dentro del sistema. En segundo lugar, según Parsons,

cada sistema social debe tener una asignación organizada de orientaciones frente a dos tipos fundamentales de interés en los objetos: el instrumental y el expresivo. Esto incluye, para el autor, la distribución de objetos transferibles de interés, facilidades y recompensas, y, por consiguiente, incluye la estructura de los sistemas de poder y de prestigio. Finalmente, cada sistema social posee estructuras de significación integrativas, o en sentido social, explícita, moral, tanto en el nivel cultural como en el institucional. En este último caso, el fenómeno más importante, desde su perspectiva, es la presencia de roles que implican una responsabilidad institucionalizada, y con ello, una autoridad y prestigio superiores a la de la mayor parte de los actores del sistema.

Es así que los profesionales de Turismo y Hotelería de la UNC, cumplen un rol en la sociedad, por su propia formación que la institución le brinda y si ellos no cumplen dicho rol, es decir no ejercen su profesión dedicándose a otras actividades o ocupando otros cargos, se estaría produciendo una disfunción.

c. Factor Académico: La concepción de la universidad desde la teoría de sistemas sociales.

Según Chávez (2011 citado en Cisternas. 2020) la sociedad moderna se distingue de otras formas sociales por su creciente diferenciación funcional. La organización es un sistema social autopoiético que opera en función de la toma de decisiones. Es decir, la organización reproduce por sí misma la comunicación que la constituye a partir del encadenamiento de decisiones. Estos sistemas sociales le permiten a la sociedad procesar las grandes cantidades de incertidumbres derivadas de su complejización. Esa

incertidumbre es procesada mediante la toma de decisiones, proceso en el cual ciertas opciones de elección son excluidas en la selección que implica la operación de decisión.

La universidad es una de las organizaciones características de la sociedad moderna. Esta presenta un alto grado de complejidad, en cuanto responde a los requerimientos de tres sistemas sociales: el científico, pues constituye el principal espacio de generación y reproducción del conocimiento científico; el educacional, ya que se orienta a la trasmisión de conocimiento en la modalidad de educación terciaria; y el económico, debido a que entrega certificaciones de las aptitudes que requiere parte del mercado laboral.

Actualmente, las instituciones universitarias de todo el mundo enfrentan nuevos desafíos, entre los cuales están los recortes presupuestarios, transformaciones de la estructura académica y de gobernanza, avance tecnológico acelerado, reforzamiento de los sistemas de aseguramiento de la calidad y el balance entre las misiones de enseñanza, investigación y servicio. En este marco, las transformaciones en el mercado del trabajo, las nuevas tendencias demográficas y el desplazamiento en los énfasis de producción de conocimiento (vinculación ciencia-empresa, big science) incrementan la complejidad de los sistemas a los cuales la universidad se acopla. En consecuencia, se ve obligada a repensar sus procesos de enseñanza, vínculos con el mundo laboral y estrategias de producción científica.

Emplear un enfoque sistémico para el análisis de la gestión universitaria permite visualizar que las modificaciones en el entorno constituyen

estímulos para la institución, pero que estos deben ser observados y procesados por las operaciones internas para tener efectos dentro del sistema universidad. En consecuencia, este acercamiento teórico explicita que, ante las rápidas transformaciones que afronta, el éxito de la gestión universitaria depende de su capacidad de adaptación (respuesta) al entorno, la cual tiene lugar siempre desde su autorregulación.

Por ende los planes de estudio sus modificaciones de las Escuelas Académicas de las Universidades deben responder a los cambios sociales e ir actualizándose, adaptándose a la realidad para evitar que los profesionales que se forman, no se desempeñen en los rubros para los cuales están formados.

2.3.2. Teorías la Inserción Laboral.

Martínez (2009) presenta algunas teorías explicativas de la inserción laboral:

a. El modelo neoclásico considera que los recursos humanos en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. El factor humano no se tiene presente, con excepción del reconocimiento de que existen costes fijos de empleo producto de la selección, reclutamiento y formación específica para desarrollar el trabajo. La demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar. En la misma línea, se puede situar el taylorismo, al considerar la renta como el único móvil que induce al trabajo; a mayor renta más productividad. Cuando la oferta supera a la demanda, los empleadores ofrecen salarios más bajos y elevan los

niveles de cualificación exigidos. A la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, alterando la conducta de búsqueda de los trabajadores y empleadores. (p.457)

b. Por otro lado, la Teoría del Capital Humano analiza el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad. Esta Teoría, de origen neoclásico, considera a la educación como una inversión que los individuos realizan de forma racional, porque esperan obtener recompensas en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos. El hecho de que unos individuos inviertan en educación y otros no se explica por la impaciencia temporal por rentabilizar de forma inmediata su trabajo, sin cuestionarse las actitudes, expectativas y oportunidades, producto del origen social del individuo y de su socialización. (pp. 457-458)

c. La Teorías de la Correspondencia (Bowles y Gintis, 1983), parten de la idea de que el sistema educativo contribuye a la reproducción de las condiciones sociales del modelo productivo. Existe una correspondencia entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción basadas en la obediencia, sumisión y otra serie de valores. La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las

trayectorias académicas y laborales de los sujetos, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización. El Informe Coleman (1966) (citado en Guerrero,1996) concluye que el rendimiento escolar está determinado por el origen social del alumnado (familia, grupo de iguales y ambiente espacial). El entorno familiar y la clase social son factores que explican el éxito escolar y laboral, sin que se pueda responsabilizar sólo al individuo. Figuera (1996) (citado en (Martinez, 2009, p.459).

2.4. Marco conceptual:

Según la UNC (2020) el Turismo es una actividad esencial en la vida de las naciones, y por la naturaleza de sus componentes o factores, tiene relación con aspectos económicos, sociales, políticos, educativos y culturales.

2.4.1. Factores Económicos. según Martín, (2017) el instrumento PEST, considera dentro de los factores económicos al Producto Bruto Interno (PBI) y la tasa de empleo.

2.4.1.1. Producto Bruto Interno:

El Producto Bruto Interno es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado, ya sea mensual, trimestral, semestral o anual. En otras palabras, el PBI es el principal indicador de medición de la economía de un país, el cual permite tomar decisiones respecto al rumbo que está tomando el plano económico. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el PIB es “una medida agregada de producción igual a la suma de los valores brutos

agregados de todas las unidades residentes e institucionales dedicadas a la producción y los servicios”.

Para el Fondo Monetario Internacional (FMI), el PBI mide “el valor monetario de los bienes y servicios finales, que son comprados por el usuario final, producidos en un país en un período de tiempo determinado”.

Mincetur para una mejor medición económica del sector Turismo junto con la Cuenta Satélite de turismo definen al:

Producto Bruto Interno Turístico (PBI Turístico) como el PBI generado por las actividades económicas y el consumo turístico Interior conformado por el gasto turístico interno y receptivo, además de la cuantificación de otros servicios proporcionados a los visitantes, (MINCETUR, 2016).

2.4.1.2. Empleo por el sector turístico:

Según el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral Dirección General de Promoción del Empleo, (2017). Algunos de los sectores económicos en términos de generación de empleo que deben analizarse en el ámbito privado formal en Perú son los restaurantes, hoteles y agencias de viajes. Estos sectores económicos demandarían un total de 3744 trabajadores adicionales en el 2018. Sin embargo, del total de 9 sectores económicos analizados, con mejor remuneración a sus trabajadores a contratar en el 2018, restaurantes, hoteles y agencias de viaje están en el puesto séptimo con S/ 1 153. Por lo que se puede ver que no es una cifra muy alentadora, sobre todo para profesionales con estudios superiores. Y dada la crisis económica este año, el desempleo en Perú entre abril y

junio subió a 8,8 %, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020), periodo que estuvo fuertemente marcado por el confinamiento nacional ordenado por el Gobierno, a fin de evitar la propagación de la COVID-19 en el país.

Según el estudio del INEI, al menos 994.300 personas buscaron empleo activamente en el país durante abril, mayo y junio, aún cuando solo a partir de mediados de mayo el Gobierno estableció la reactivación económica en la mayoría de actividades económico productivas del país.

La cifra representa más del doble que la reportada en el segundo trimestre de 2019, cuando la tasa de desempleo nacional se situó en 3,6%.

Asimismo, el área urbana fue la que registró el mayor incremento de desempleo, al pasar del 4,5 % del similar periodo de 2019 al 12,4 % este año, frente al 1,1 % registrado en el área rural, apenas un 0,5 % más que en 2019.

Estas cifras están conformadas por el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó haber buscado activamente empleo.

El estudio también señala que los jóvenes menores de 25 años han registrado los mayores niveles de desempleo, con un 13,2 %; seguido de los que tienen entre 25 a 44 años de edad, con un 11,0 %, y los del grupo de 45 y más años de edad, con un 4,0 %.

Por su parte, la producción nacional del país registró en junio una disminución de 18,06 %, lo que acumula cuatro meses consecutivos con un comportamiento similar, aunque con un ritmo menor al registrado en abril y mayo, donde hubo una disminución de 39,93 y 32,72 puntos porcentuales respectivamente.

El resultado de junio expresa el desempeño negativo de la mayoría de los sectores productivos, principalmente los de comercio, construcción, alojamiento y restaurantes, transporte, minería e hidrocarburos y servicios prestados a empresas.

2.4.2. Factor Social

Según Martín, (2017) el PEST, instrumento que facilita la investigación y que ayuda a las compañías a definir su entorno, considera que algunos factores sociales son el sexo, edad y relaciones personales.

Según Fuente & Reglero (2012) ha considerado los factores sociales que condicionan la inserción laboral al sexo, el personal requerido por grupo de edad, título y formación complementaria.

2.4.2.1. El personal requerido por sexo:

Según el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2019) en su encuesta demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores del total de trabajadores que se demandarían, para el 78,1% (78 246) la variable género no sería determinante para su contratación, mientras que, para el resto del personal a contratar, el 17,8% serían hombres y solo un 4,1% deberían ser mujeres. Además, se puede evidenciar que la variable género es mayoritariamente indiferente al momento de contratar al personal en cada uno de los principales sectores económicos

investigados. Sin embargo, cabe mencionar que en los sectores: servicios sociales, comunales y de recreación (14,9%); restaurantes y hoteles (12,2%); y enseñanza (6,9%) la participación de las mujeres sería mayor a la de los hombres.

Entretanto, las ocupaciones que más demandarían las empresas para que las desempeñe una mujer serían bármanes, mozos y azafatas (711); agentes técnicos de ventas y representantes de firmas (410); trabajadores agrícolas de plantaciones de árboles y arbustos (304); peones de la industria manufacturera (284); y, recepcionistas y empleados de agencia de viaje (229). Las diez ocupaciones que más se requerirían representarían el 58,5% del total de trabajadoras mujeres que se demandarían en el 2019.

2.4.2.2. El personal requerido por grupo de edad:

Habitualmente nos referimos al empleo como un todo, pero las cifras agregadas esconden una gran heterogeneidad en cuanto a la característica de los trabajadores, en particular cuando observamos el factor edad.

La expectativa de contratación por grupos de edad ha configurado al empleo de tal manera que la participación de jóvenes y adultos varía de acuerdo a los subsectores.

Persona joven: *“según el criterio de las Naciones Unidas, se considera jóvenes a las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.”*
(UNESCO, 2012).

Sin embargo, la definición de juventud, ha generado gran polémica, según algunos autores pues mucho depende también de la definición que un país le quiera dar, en este sentido, Restrepo, (2011) concibe al termino joven como una condición social, como un momento de la vida social del sujeto con características propias y bien diferenciadas.

En Perú según el criterio del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), (2017) considera a jóvenes a las personas con edades comprendidas entre los 14 y los 29 años.

Estudio de subsectores por grupos de Edad-jóvenes y adultos:

Según el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2019) en un estudio realizado mostró que este grupo de edades va a depender de los subsectores pues, conforme los resultados obtenidos, para el 51,2% (51 332) de los 100 223 trabajadores que demandarían las empresas, la edad sería indiferente en su contratación, mientras que para el 48,8% restante del personal a contratar, el 32,7% serían jóvenes de 18 a 29 años y el 16,1% adultos de 30 a más años.

Asimismo, se puede apreciar que los sectores donde predominarían los jóvenes de 18 a 29 años sería servicios sociales, comunales y de recreación con el 51,0%; y restaurantes y hoteles con el 50,6%. Por otro lado, la demanda laboral en el sector construcción está conformada en mayoría por adultos mayores de 30 años con el 56,2%. Mientras que para los demás sectores estudiados la edad de los trabajadores en su mayoría sería indiferente para su contratación.

Del 50,6% que representa el sector turismo se registra que los jóvenes (hasta 29 años) son más requeridos en el subsector restaurantes (73,7%) y en menor proporción en agencias de viajes (50,5%) y hoteles (48,1%). En cambio, los adultos (de 30 a 59 años) son demandados en menor proporción en todos los subsectores. En tanto que, los adultos mayores (60 a más años) no muestran evidencia de ser requeridos en este sector económico.

2.4.2.3. Relaciones sociales:

“Las relaciones sociales, interpersonales, de alguna manera, establecen las pautas de la cultura de grupo y su transmisión a través del proceso de socialización, fomentando la percepción, la motivación, el aprendizaje y las creencias. Dentro de este grupo denominado relaciones sociales nos podremos encontrar con los siguientes tipos de relaciones: de amistad, familiares, laborales, entre otras.” (Ucha, 2010, p.1)

Las relaciones sociales que se tengan ya sean con amigos, familiares, agrupaciones políticas, religiosas, etc. van a ayudar al momento de buscar un empleo pues, todas las personas necesitan crecer en un entorno socialmente estimulante pues el desarrollo personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Basta recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del

contacto con los demás, favoreciendo la modalidad de buscar o ingresar a un empleo. (Murillo, 2004, p.1)

2.4.3. Factor Académico.

2.4.3.1. La oferta de educación superior en el turismo en el país.

En el turismo, el Estado promueve el desarrollo de una oferta turística de calidad sobre la base de recursos humanos competentes a través de la articulación entre los sectores público y privado para definir estándares de competencia laboral idóneos que sean incorporados en la educación superior, en los programas de formación continua y en la certificación de competencias laborales. Sin embargo, en los años posteriores han surgido muchas universidades, tanto en Lima como en el interior del país, que ofertan la carrera de turismo y que, gradualmente, van insertando profesionales en el mercado laboral, desconociéndose aún los grados de inserción de cada una de ellas.

La educación superior

El turismo se ha orientado mayormente hacia la formación de gestores de empresas y de técnicos en campos específicos de la actividad. Esto implica la necesidad de formular una planificación integral para la profesionalización de trabajadores en el ámbito turístico que otorgue un papel fundamental al recurso humano para responder correctamente a la demanda del sector y atender a la segmentación de la industria y sus demandas futuras.

El turismo es una actividad donde destaca operativo, pues un alto número de empresas y establecimientos demandan una adecuada gestión, manutención y renovación de sus servicios y por tanto

requieren personas calificadas para su ejecución. Asimismo, se requieren también profesionales para la formulación de planes y proyectos de desarrollo turístico en el ámbito local, regional y nacional (OMT., 2016).

Está conformada por CETPRO, institutos de educación superior tecnológica y universidades. La oferta académica en el ámbito de la educación superior hasta el 2015 la proporcionaban 31 universidades públicas y 45 privadas, 47 de ellas con rango universitario. En el ámbito no universitario se contaba con 782 institutos de educación superior tecnológica entre públicos y privados y 1.874 CETPRO, haciendo un total de 2.656 instituciones educativas a este nivel, quedando en evidencia la mayor presencia de carreras profesionales vinculadas al turismo en el ámbito no universitario.

Según Condori & Matta (2016) la UNESCO, la calidad de la enseñanza superior está antes de todo, en función de la calidad de los componentes del sistema. En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, la UNESCO (1998) define la calidad de la educación superior como concepto pluri dimensionado que debe cubrir todas las funciones de las actividades de la enseñanza y de los programas académicos adaptados a las circunstancias del mercado laboral, de la investigación y del fomento de la ciencia, proveyendo así al personal, a los estudiantes, a los edificios, a las instalaciones, a los equipamientos, y a los servicios de extensión a la comunidad, y al ambiente académico, en general.

Tipos de educación Superior:

- **Universidades**

El artículo 18° de la Constitución Política se ocupa de la educación universitaria, señalando que esta tiene como fines, la formación profesional, la investigación científica y tecnológica. Consagra asimismo esta norma constitucional la figura de autonomía universitaria, la cual se da en el régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico de cada universidad.

Existen 25 carreras de turismo. Se observa una amplia gama de denominaciones de carreras universitarias, siendo las más ofertadas Turismo y Hotelería, Administración en Turismo y Hotelería, y Turismo y Administración Turística. Son 53 universidades las que ofrecen las carreras de turismo, de las cuales el 26,4% son públicas.

- **No universitaria.**

La educación superior no universitaria en turismo es impartida por los Institutos de Educación Superior (IES) y el CENFOTUR. Los IES son instituciones educativas que brindan formación de carácter técnico, fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas para la inserción laboral en los sectores productivos Otorgan los títulos de técnico y profesional técnico a nombre de la Nación. Asimismo, certifican al auxiliar técnico y a los cursos técnicos a nombre de la Nación.

En el Perú, la oferta de carreras en turismo en la educación superior no universitaria brindada por los IES asciende a 18, de las cuales Guía Oficial de Turismo y Administración de Servicios de Hostelería y Cocina son las más populares

• **Educación técnica básica.**

Es brindada por los CETPRO, cuyo acceso no tiene requisitos académicos y donde se desarrollan competencias ocupacionales en el ámbito de la ejecución de actividades operativas propias del proceso productivo y con instrucciones predeterminadas. Los egresados obtienen un título a nombre de la Nación como Auxiliar Técnico. La oferta de carreras relacionadas al turismo a nivel de los CETPRO está conformada por Asistente de Panadería y Pastelería, Asistente de Cocina, Barman, Cocina y Repostería, Recepción Hostelera, Repostería, Servicio de Mesa, Servicios Básicos de Hostelería, Servicios Básicos de Recepción Hostelera, Servicios Básicos de Turismo e Idiomas, Servicios Hosteleros y Técnicas de Recepción Hostelera.

2.4.3.2. Formación académico profesional

Según el estudio de (Granados, 2014) tenemos los siguientes:

a. Plan de estudios de las universidades que ofrecen turismo.

El Plan de Estudios está conformado por asignaturas de formación general que generalmente se llevan los dos primeros ciclos y las de especialidad que van con mayor énfasis a partir del tercer ciclo de estudios. Hay asignaturas de carácter obligatorio y otras de carácter

electivos, constituyendo ambas el plan de estudios, pocas universidades incluyen asignaturas electivas.

Por otra parte, estando organizada la educación universitaria en torno a créditos, estos varían en función a las horas académicas, teóricas y prácticas, de cada asignatura. Así se aprecia que: En las universidades nacionales varía entre 184 y 303 créditos. En Las universidades privadas varía entre 180 y 236 créditos. Las carreras materia de turismo, hotelería y gastronomía, por su propia naturaleza demandan obligatoriamente del conocimiento de al menos un idioma extranjero.

Las prácticas pre profesionales. Para una adecuada formación es fundamental la práctica pre profesional, pues pone al alumno en contacto con su futuro puesto ocupacional y con la aplicación de sus conocimientos y valores durante su desempeño.

Todas las universidades contemplan la realización de manera obligatoria de las prácticas pre profesionales en distintas empresas e instituciones relacionadas directas o indirectamente al turismo, hotelería, gastronomía y ecoturismo, tanto a nivel nacional como internacional. Para ello, suscriben convenios de cooperación interinstitucional que establecen las características y condiciones de las prácticas. Generalmente se efectúan después del cuarto ciclo de estudios. En algunos casos, durante todo el último semestre de estudios. Algunas universidades han implementado aéreas encargadas de todo el proceso de las prácticas profesionales, desde la búsqueda de la empresa o institución hasta el cierre de la práctica misma. En

otros casos se ha organizado la bolsa de trabajo para brindarle al alumno la posibilidad de la práctica o un empleo.

Según el artículo de Granados (2014) el perfil profesional del profesional en turismo y el campo laboral es el siguiente:

EL perfil profesional. En términos generales se observa que los perfiles profesionales tienen gran similitud, tanto en las carreras de las universidades de Lima como en las del Interior del país. Hacen referencia:

- Al desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas que debe tener el profesional para desempeñarse como tal.
- Al conocimiento de su propia realidad nacional y de la actividad misma.
- Al conocimiento, identificación y correcta aplicación de técnicas propias de la profesión.
- A la capacidad de organización, dirección, supervisión y administración de empresas.
- A la capacidad creativa y de innovación que debe demostrar.
- A la capacidad de aportar a través del diseño y desarrollo de proyectos turísticos.
- A la capacidad de transmitir y compartir conocimientos a través de la docencia universitaria y de la investigación.
- Esto indica que se diseña la formación para hacer del profesional un ser humano con valores, que desempeñe una profesión con los más altos niveles de exigencia y competencia en un mercado laboral vasto y complejo.

b. Campo laboral de los profesionales de turismo.

En términos generales se observa que el campo laboral es el mismo, tanto en las carreras de las universidades de Lima como en las del interior del país. Así se tiene:

- En empresas de servicios turísticos: establecimientos de hospedaje, restaurantes, cafeterías, discotecas, pubs, karaokes, agencias de viajes y turismo, operadoras de viajes, casinos, cruceros, empresas de transporte turístico, empresas organizadoras de eventos entre otros.
- En empresas de recreación: clubes privados y públicos. En otras empresas: Clínicas, Hospitales. En empresas asesoras y consultoras en turismo.
- En instituciones estatales de turismo: a nivel nacional, regional y local. En instituciones educativas: docencia en universidades e institutos superiores.
- En agencias de viajes, museos, iglesias, restos arqueológicos como guía de turismo.

Según la Universidad Nacional de Cajamarca (2020) el Campo ocupacional: de los profesionales de turismo y hotelería de la universidad nacional de Cajamarca son:

- Asesorar y dirigir programas de mejoramiento continuo en las actividades turísticas hoteleras en empresas prestadoras de servicios tanto públicas como privadas.
- Asesores de turismo y,
- docencia superior y universitaria,

-organizadores de eventos,

-investigación, etc.

2.4.4. Inserción Laboral

Formalmente se la conoce como inserción laboral a la acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido: con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo: puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad: lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural) la inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo: con funcionamiento de empresa: que resulta educativo para la persona. (Ucha, 2012).

El hecho de acceder a una ocupación es cada vez más complejo siendo un momento clave la inserción laboral la cual es “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida”

Así mismo “es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo”. (Fournet, 1993, como se citó en Pelayo, 2013).

Romero (2004) agrega que “se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Como se citó en Pelayo, 2013)

Huízar, Villanueva, & Cervantes (2016, p.170), “consideran que la calidad del empleo turístico depende de la forma en que se desarrolla la actividad turística en cada país y toma como factores clave el tipo de inversión y la regulación en materia de empleo”.

OIT (2019) en el Perú, la creación de empleo en turismo ha generado: trabajadores según condición.

a. Condición de formalidad:

-Trabajadores empleo formal: Son aquellos trabajadores que laboran regidos por un contrato acorde a las especificaciones de ley, asimismo, poseen al menos uno de los beneficios que por ley las empresas están obligadas a brindar, como, por ejemplo: Seguro de salud, AFP, escolaridad, vacaciones, planilla, etc. En el caso de la ENAHO, se considera quienes tienen contrato y cumple al menos una de los beneficios mencionados.

-Trabajadores empleo informal: aquellos que pueden poseer o no un contrato de trabajo, pero que no tienen ninguno de los beneficios de ley mencionados anteriormente. Si bien es cierto, esta definición puede variar dependiendo de la metodología que use el investigador, por lo general, se considera a una de las dimensiones de la informalidad.

La informalidad laboral, una de las mayores características del sector. Esto implica que los trabajadores cuentan con condiciones laborales precarias, tales como la ausencia de mecanismos de protección social y de contrato de trabajo.

b. Sector laboral que ocupan los licenciados en turismo

-Público.

El sector público está compuesto por el nivel nacional que son todas las instituciones dirigidas desde el poder central para todo el país, y el nivel territorial o regional que son las ubicadas en la provincia, estado o departamento, municipio, ciudad o localidad.

Entidades vinculadas al sector Turismo:

Ministerio de comercio exterior y turismo, Dirección regional de turismo, Promoción del Perú-Iperú, servicio de protección al turista, policía del turismo, municipalidades provinciales y locales.

-Privado

Es aquel sector parte de la economía que busca el lucro en su actividad y que no está controlada por el Estado, las organizaciones privadas sin ánimo de lucro están incluidas en el sector voluntario o tercer sector.

Empresas del sector privado con el sector turismo, también conocidas como prestadores de servicios turísticos:

Hoteles, restaurantes, agencias de viajes, casinos, aviación comercial, cruceros, etc.

c. Puestos laborales que ocupan los licenciados en turismo.

–Relacionados con la carrera, son aquellos que tienen relación directa con el campo laboral y perfil del profesional en turismo.

Relacionados con la carrera como:

Asesores de proyectos en turismo

Gerente/Administrador

Coordinador

Promotor o gestor de turismo

Asistentes/secretaria

Recepcionistas

Chefs

Guiado, etc.

- No relacionados con la carrera. Son aquellas que no tiene relación directa con el campo laboral y perfil del profesional en turismo.

2.5. Definición de términos básicos.

2.5.1. Consumo turístico interior: Muestra el comportamiento de las formas de turismo medido a través del gasto que realizan los visitantes internos y receptivos durante su estadía en el país, además de incluir otros componentes relacionados con servicios que se proveen a los visitantes. (MINCETUR, 2016)

2.5.2. Desempleo. Es la falta de empleo. Se refiere a la situación en la cual un individuo carece de empleo y de salario.

2.5.3. Empleo. Generación de valor a través de alguna actividad producida por una persona.

2.5.4. Gasto turístico: El gasto turístico hace referencia a la suma pagada por la adquisición de bienes y servicios y de objetos valiosos, para uso propio o para regalar, antes y durante los viajes turísticos. Incluye los gastos incurridos por los propios visitantes, así como los gastos pagados o reembolsados por otros (UNWT, 2008)

2.5.5. Gasto turístico interno: El gasto turístico realizado por un visitante residente en la economía del lugar de referencia.

2.5.6. Gasto turístico receptor: Es el gasto turístico realizado por un visitante no residente en la economía del lugar de referencia.

2.5.7. PBI Turístico por actividad económica: Son aquellas actividades cuya producción principal es un producto característico del Turismo, como: el transporte de pasajeros, la provisión de alimentos y bebidas y el alojamiento para visitantes, los servicios culturales, recreativos y deportivos, la producción y comercio de artesanía, las agencias de viaje y otras actividades correspondientes a los impuestos y derechos de importación.

2.5.8. Población Económicamente Activa – PEA: Comprende a las personas, (de 14 años o más edad en el caso del Perú) que durante el periodo de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados). (BCRP, 2011)

2.5.9. Prestadores de servicios turísticos. Personas naturales o jurídicas que participan de la actividad turística con el objeto principal de proporcionar servicios turísticos (Alojamiento, comida y transporte), para el desarrollo de las actividades de los turistas.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- El Factor Económico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- El Factor Social influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- El Factor Académico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- La situación actual de La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020, es deficiente, puesto que, los trabajos son informales, bajos sueldos, y ocupan puestos que no están relacionados con su carrera.

3.2. Variables

Independientes: Factores económicos, sociales y académicos.

Dependiente: Inserción Laboral

3.3. Operacionalización de las variables.

Título. Factores Económicos, Sociales y Académicos que Influyen en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Variable	concepto de Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento	Unidad de Análisis
Factores Económicos	según Martín, (2017) el PEST instrumento que facilita la investigación y que ayuda a las compañías a definir su entorno, considera que algunos factores económicos son el PBI, tasa de empleo y desempleo	PBI	PBI turístico por actividad económica	Alojamiento Restaurantes Agencias de viajes y turismo	revisión documental	Guion documental	Bachilleres de turismo y Hotelería
			Consumo turístico interior	Gasto turístico interno Gasto turístico receptivo			
Factores sociales	Según Martín, (2017) el PEST, instrumento que facilita la investigación y que ayuda a las compañías a definir su entorno, considera que algunos factores sociales son el sexo, edad y relaciones personales.	Sexo	Mujeres				
			Hombres				
		Edad	Joven				
			Adulto				
Relaciones sociales	Relaciones familiares Relaciones amicales						
factores académicos	Estado promueve el desarrollo de una oferta turística de calidad sobre la base de recursos humanos competentes a través de la articulación entre los sectores público y privado para definir estándares de competencia laboral idóneos que sean incorporados en la educación superior, en los programas de formación continua y en la certificación de competencias laborales.	Oferta de educación superior en turismo en el país	Universidades Superior técnicos	Entrevista y Encuesta	Guion de entrevista y cuestionario	Representante de la E.A.P. de Turismo y Hotelería, DIRCETUR Y Gerencia de Turismo de la MPC	
		Formación académico profesional	Plan de estudios Prácticas pre profesionales				
Inserción Laboral	Formalmente se la conoce como inserción laboral y es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión.	Condición de formalidad:	Empleo formal Empleo informal			Prestadores de servicios turísticos	
		Sector laboral	Publico Privado				
		Puestos laborales	Relacionados con la carrera No relacionados con la carrera				

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación Geográfica

El departamento de Cajamarca, situado en la zona norte del país, cubre una superficie de 33 318 Km², que representa el 2,6 por ciento del territorio nacional. Limita por el norte con la República del Ecuador, por el este con el departamento de Amazonas, por el sur con la Libertad y por el oeste con Lambayeque y Piura. Políticamente está dividido en 13 provincias y 127 distritos, siendo su capital la ciudad de Cajamarca. El territorio comprende dos regiones naturales, sierra y selva, siendo predominante la primera. La altura de la región Cajamarca oscila entre los 400 m.s.n.m. (Distrito de Choros - Provincia de Cutervo) y los 3 550 m.s.n.m. (Distrito Caván - Provincia de Chota). El relieve cajamarquino es muy accidentado debido a que su territorio es atravesado de sur a norte por la cordillera occidental de los Andes. (SINEACE, 2020)-

Figura 1

Ubicación de Cajamarca



Fuente: google.map.

4.2.Diseño de Investigación.

No experimental (ex post facto) porque las variables de los factores económicos, sociales y académicos y la inserción laboral no fueron manipuladas, los resultados del estudio se construyeron únicamente de la observación de la investigadora y la aplicación de técnicas cuantitativas.

Transversal. Los datos recogidos de los bachilleres de Turismo y Hotelería, la entrevista al director de Escuela y de la DIRCETUR y las encuestas a los prestadores de servicios turísticos fueron tomados durante un único período de tiempo.

4.3.Método de investigación.

Los métodos que se utilizaron para la presente investigación son los siguientes:

Método hipotético- deductivo: El uso de este método sugirió el planteamiento de una interrogante que llevó a plantear una respuesta tentativa que es la hipótesis: “Los factores económicos, políticos y académicos influyen en La Inserción Laboral de los años 2012-2016 de la escuela profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca”, de esta se dedujeron características, elementos y conclusiones surgidas de la contratación de la hipótesis con la realidad acerca de la inserción laboral de los bachillere. Según Bernal (2006) el método consistió en un procedimiento que partió de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscó refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Método Analítico/sintético: Se usó para la descomposición de los factores sociales y académicos, los cuales, se disgregaron en dimensiones y estas en indicadores a partir de lo cual, se elaboraron las encuestas que fueron aplicadas a bachilleres 2012-2016, considerados en la muestra, del mismo modo, a los prestadores de servicios

turísticos; así mismo, la entrevista al director de la E.A.P de Turismo y Hotelería, DIRCETUR y Gerencia de Turismo MPC.

4.4. Tipo de la investigación.

Es de tipo Aplicada: La investigación es aplicada porque partió de la realidad y tuvo por finalidad el conocimiento, explicación y comprensión de los factores económicos, sociales, y académicos que influyeron en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de Turismo y Hotelería. De la UNC.

Explicativa. Porque se estableció la relación causa-efecto, de las variables de factores económicos, sociales y académicas y la inserción laboral de los bachilleres de Turismo y Hotelería de la UNC.

4.5. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.

4.5.1. Población

Población 1: La investigación tomó como población a los 131 bachilleres de los años 2012-2016, dato proporcionado por la E.A.P. Turismo y Hotelería UNC.

Tabla 1

Cantidad de Bachilleres de los años 2012-2016

Bachilleres	Cantidad
2012	32
2013	23
2014	22
2015	32
2016	22
TOTAL	131

Nota: Recuperado del portal de Transparencia de la Universidad Nacional de Cajamarca, 05 de enero del 2020.

Población 2: Conformada por los 3 directivos de las siguientes instituciones: Escuela de Profesional de Turismo y Hotelería y Dirección Regional de Turismo-Cajamarca.

Población 3: Se tomó como población a los 196 gerentes de las agencias de viajes y turismo y establecimiento de hospedaje inscritos formalmente en el directorio nacional de Prestadores de Servicios Turístico-MINCETUR.

Tabla 2

Lista de Prestadores de Servicios Turísticos

Prestadores de Servicios Turísticos	Cantidad
Establecimiento de hospedajes	158
Agencias de Viajes de Turismo	38
Restaurantes	Debido a que, Dircetur se encuentra actualizando su data de restaurantes, aún no se cuenta con esta información.
Total	196

Nota: Recuperado del MINCETUR, Directorio Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos Calificados, 03 de noviembre del 2019.

4.5.2. La muestra:

Muestra 1: La muestra uno estuvo conformado por un total 56 bachilleres correspondientes a los años 2012-2016 de la E.A.P Turismo y Hotelería de la UNC, el dato se obtuvo de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2pqN}{E^2(n-1) + Z^2pq}$$

Donde:

Z = Coeficiente de confianza (95% = 1.96).

E = Margen de error (10%).

p = Probabilidad de éxito (0.5).

q = Probabilidad de Fracaso (1 – 0.5).

N = Población total.

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0.1^2(131 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 131}{0.01(130) + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = 56$$

Muestra 2: se utilizó el muestreo probabilístico, como la población es pequeña se entrevistó al Director de la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería, y los representantes de la Dirección Regional de Turismo-Cajamarca y Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Muestra 3: La muestra estuvo conformada por 5 gerentes de establecimientos de hospedajes y 5 gerentes de agencias de viajes, que se encontraban dispuestos a colaborar con el llenado del cuestionario. El dato se obtuvo a través del muestreo intencional debido a la amplitud de la población y por temas del covid-19 la mayoría de empresas cerraron.

4.5.3. Unidad de análisis y observación:

Para los fines de la investigación se tomó como unidad de análisis a las Instituciones Públicas y Privadas del Sector Turismo y como unidad de observación se consideró a los bachilleres de la Escuela Profesional de Turismo

y Hotelería, al director de la EAP de Turismo y Hotelería, Al director de DIRCETUR, Al Gerente de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca y a los prestadores de servicios turísticos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.

Encuesta: se desarrolló a través de la aplicación de un cuestionario que se realizó a los bachilleres del 2012-2016, a través de vía telefónica, correo y redes sociales, también se realizó algunos gerentes prestadores de servicios turísticos de Cajamarca.

Entrevista: se desarrolló a través de la aplicación de una guía de entrevista que se aplicó al representante de la Escuela de Turismo y Hotelería de la UNC y al de la DIRCETUR-Cajamarca.

Revisión documental: fue aplicada para determinar cómo el factor económico influye en la inserción laboral.

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Este proceso consistió en el recuento, clasificación y ordenamiento estadístico de la información recogida en campo, los datos fueron procesados a través de SPSS, para obtener tablas y figuras.

Además, la guía de la entrevista realizada al representante de la E.A.P. Turismo y Hotelería y al de la DIRCETUR-Cajamarca respectivamente, se procesó a través de la transcripción para su análisis e interpretación.

Y, por último, para el factor económico se utilizó la revisión documental a través de fuentes oficiales como, el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el Observatorio turístico económico del Perú, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Título. Factores Económicos, Sociales y Académicos que Influyen en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Instrumento	Metodología	Población y Muestra
¿Cómo influyen los Factores Económicos, Sociales y Académicos en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?	Analizar la influencia de los Factores Económicos, Sociales y Académico en la Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.	Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.	Factores Económicos	PBI	PBI turístico por actividad económica Consumo turístico interior	1. Revisión documental	Tipo: Hipotético-deductivo; Diseño: Aplicada-Explicativa-No experimental	Población: P1. 131 bachilleres de los años 2012-2016 de E.A.P. Turismo y Hotelería P2. Representante de la E.A.P de Turismo y Hotelería, DIRCETUR Y Gerencia de Turismo de la MPC. P3. Prestadores de servicios turísticos.
				Empleo turístico	Población económicamente activa Desempleo			Muestra: M1. 56 bachilleres de los años 2012-2016 de E.A.P. Turismo y Hotelería M2. Representante de la E.A.P de Turismo y Hotelería, DIRCETUR y la Gerencia de Turismo de MPC. M3. 5 gerentes de establecimientos de hospedajes y 5 gerentes de agencias de viajes y turismo.
¿Cómo influye el Factor Económico en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?	Identificar la influencia del Factor Económico en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020	El Factor Económico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020	Factores sociales	Sexo	Mujeres Hombres	2. Encuesta a bachilleres 2012-2016 y prestadores de servicios turísticos 3. Entrevista al director de la E.A.P de Turismo y Hotelería, DIRCETUR y Gerencia de Turismo MPC.		
				Edad	Jóvenes Adultos			
¿Cómo influye el Factor Social en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de	Identificar la influencia del Factor Social en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la	El Factor Social influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-		Relaciones personales	Familiares Amicales			

Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?	Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.	2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.	<hr/> <p style="text-align: center;">Factores Académicos</p> <hr/>	Oferta de educación superior en turismo en el país	<hr/> Universidades <hr/> Superior técnicos
¿Cómo influye el Factor Académico en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?	Identificar la influencia del factor académico en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020	El Factor Académico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.		Formación académico profesional	<hr/> Plan de estudios Prácticas pre profesionales <hr/>
¿Cuál es la situación actual de La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020?	Determinar la situación actual de La Inserción Laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.	La situación actual de La Inserción Laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020, es deficiente debido a que, los trabajos son informales, bajos sueldos, y ocupan puestos que no están relacionados con su carrera.	<hr/> <p style="text-align: center;">Inserción Laboral</p> <hr/>	Condición de formalidad:	<hr/> Empleo formal <hr/> Empleo informal <hr/>
				Sector laboral	<hr/> Publico <hr/> Privado <hr/>
			puestos laborales	<hr/> Relacionados con la carrera <hr/> No relacionados con la carrera <hr/>	

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados:

5.1.1. Revisión documental:

Resultados de la investigación factores económicos: En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones del factor económico que, son el Producto Bruto Interno y el empleo turístico, el proceso mediante el cual se recogió la información fue a través de la revisión de fuentes oficiales tales como: el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el Observatorio turístico económico del Perú, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A continuación, se representa los datos.

Dimensión Producto Bruto Interno:

Tabla 3

PBI por Años, según Actividades Económicas. Valores a Precios Constantes de 2007 (Variación porcentual del índice de volumen físico).

Actividades	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6.3	1.1	1.3	3.1	2.6	2.5	7.6	2.9	1.3
Pesca y Acuicultura	-36.2	23.0	-28.7	18.2	-11.1	9.9	39.9	-23.1	2.3
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	1.8	5.1	-1.6	8.4	12.3	3.6	-1.5	-0.3	-13.2
Manufactura	1.3	5.2	-1.1	-0.9	-0.1	0.6	5.8	-1.4	-13.4
Electricidad, Gas y Agua	5.9	3.4	5.2	6.6	7.8	0.9	4.6	4.4	-6.1
Construcción	15.9	9.4	1.8	-5.4	-2.6	2.4	5.4	1.6	-14.2
Comercio	8.5	4.9	1.9	3.1	2.8	1.3	2.5	2.5	-15.8
Transporte, Almacén., Correo y Mensajería	7.0	6.6	2.5	4.3	4.1	4.0	5.5	2.5	-26.8
Alojamiento y Restaurantes	10.8	6.8	5.2	3.3	2.7	1.3	3.9	4.8	-50.2
Telecom. y Otros Serv. de Información	12.2	8.7	8.6	9.1	8.8	8.2	5.1	6.9	4.9
Administración Pública y Defensa	8.1	3.9	5.4	3.7	4.3	3.3	4.5	3.3	4.2
Otros Servicios	6.0	6.0	5.8	5.4	4.0	2.7	4.3	4.1	-8.4
Valor Agregado Bruto	5.8	5.6	2.3	3.5	4.0	2.6	4.0	2.2	-11.0
Impuestos a la Producción	8.4	8.6	4.0	1.9	4.4	1.0	4.1	3.9	
Derechos de Importación	18.5	2.2	-6.6	-12.2	-6.4	4.9	1.6	-14.9	-12.3
Producto Bruto Interno	6.1	5.9	2.4	3.3	4.0	2.5	4.0	2.2	-11.12

Nota: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), (2020)

Según la tabla 3, la economía peruana cerró el 2020 con una caída anual de 11.12%, esta es la tasa más baja registrada en tres décadas, generada ante las restricciones impuestas para frenar la pandemia de COVID-19 en el Perú y los sectores más afectados por la pandemia fueron los de Alojamiento y Restaurantes (-50,2), Transporte y Almacenamiento (-26,8).

Tabla 4

Producto Bruto Interno Turístico

Año	P.B.I. del sector turismo en miles de soles constantes año base 2007	P.B.I. en miles de soles constantes	Participación porcentual en el PBI.
2012	16,169,963	431,199,000	3,75%
2013	17,116,313	4,564,135,000	3,75%
2014	17,524,050	467,306,000	3,75%
2015	18,335,228	"82.506.000	3,80%
2016	19,060,078	501,581,000	3,80%
2017	19.5'40.170	514.2 15.000	3,80%
2018	20,317,270	534,665,000	3,80%
2019	19,987,150	546,097,000	3,66%

Nota: *BADATUR-OTP, INEI/ Elaboración: observatorio turístico del Perú*

Según la tabla 4 se observa cómo el turismo año a año ha ido aportando con las riquezas del país, sin embargo, en el 2019 su participación fue de 3, 66%, un 0.26% menos que el año anterior.

Tabla 5*Valor agregado bruto alojamiento y restaurantes*

Actividad	2019/2018				Año	2020/2019				Año %
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.		I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
Alojamiento y restaurantes	3.8	4.6	5.2	5.4	4.8	-10.8	-89.3	-61.4	-37.8	-50.2
Alojamiento	1.9	3.0	3.6	5.4	3.4	-10.4	-98.2	-92.0	-89.3	-72.6
Restaurantes	4.2	5.0	5.6	5.4	5.0	-10.9	-87.6	-54.7	-28.1	-45.7

Nota: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), (2020)

En la tabla 5 se observa que, en el cuarto trimestre del 2020, el valor agregado bruto de la actividad alojamiento, registró un comportamiento negativo de -37,8% respecto al mismo periodo del año anterior, como consecuencia se tiene en el trimestre, la disminución de los servicios de alojamiento en -89,3%, esto explica porque la actividad turística fue la más golpeada por la pandemia acrecentado la crisis económica entre las empresas de este sector. Seguido por el subsector restaurantes que registró una disminución de -28,1% afectado por el cierre temporal de locales debido a la situación de Emergencia Sanitaria Nacional. Durante el año 2020, la actividad alojamiento y restaurantes registró una disminución de -50,2% respecto al año anterior.

Tabla 6

Valor agregado bruto de agencias de viajes y turismo.

Actividad	Variación porcentual 2020/2019	
	Diciembre	Enero-Diciembre
Servicios profesionales, científicos y técnicos	-6,82%	-17,69%
Servicios de publicidad e investigación de mercados	-13,05%	-20,78%
Agencias de viaje y operadores turísticos	-83,62%	-74,57%
Act de serv, administrativos y de apoyo a empresas	-6,93%	-14,17%

Nota: INEI-Encuesta Mensual de Servicios Prestados a Empresas.

La tabla 6 muestra que, en diciembre de 2020, el subsector Agencias de Viajes y Operadores Turísticos reportó una caída de -83,62%, basada en el menor dinamismo de las agencias de viajes, debido a la reducción drástica en la venta de paquetes turísticos, pasajes aéreos, boletos de cruceros y servicios de reserva, así como la paralización de empresas relacionadas a este rubro, “siendo este sector el más golpeado por efectos de la pandemia y la ampliación del estado de emergencia a nivel nacional. Del mismo modo, los operadores turísticos se han visto afectados por la menor afluencia de viajeros nacionales e internacionales por la ampliación del estado de emergencia y restricciones por celebración de fechas festivas de fin de año.

Consumo turístico interior:

Tabla 7

Gastos turísticos receptivos

Turismo receptivo	2019	2020
Llegada de turistas internacionales (millones)	4,37	0,9
Ingreso por divisas por turismo receptivo (millones US\$)	4,784	977

Nota: Mincetur/ Elaboración: Turiweb

La tabla 7 muestra que, el impacto de la pandemia en el sector turismo ha sido sumamente fuerte. La llegada de turistas internacionales cayó de 4,4 millones de visitantes en 2019 a menos de un millón en 2020, generando una pérdida de divisas por turismo receptivo de US\$ 4,784 millones a US\$ 977 millones, debido al cierre fronteras y aeropuertos como medida del estado de emergencia.

Tabla 8

Gasto turístico interno

Turismo interno	2019	2020
Flujo de viajes por turismo interno (millones)	48,6	14,7
Ingreso por divisas por turismo interno (millones US\$)	5,656	1,589

Nota: Mincetur/ Elaboración: Turiweb

Según la tabla 8 muestra que, el turismo interno ascendió en la generación de divisas a 5,656 millones de dólares en 2019, en 2020 cayó a 1,589 millones de dólares y el turismo interno movilizó 48.6 millones de viajes en el 2019, en el 2020 cayó a 14.7 millones.

Dimensión de Empleo ofertado por turismo:

Tabla 9

Población Económicamente Activa (PEA) 2008-2019 (Miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	15 156.8	15 451.3	15 738.1	15 948.8	16 143.1	16 326.5	16 396.4	16 498.4	16 903.7	17 215.7	17 462.8	17 830.5
Cajamarca	842.7	832.7	814.6	819.9	778.4	814.2	815.1	823.3	846.9	887.4	879.1	891.2

Nota: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

En la tabla 9 se aprecia que en el Perú, la población económicamente activa ha ido aumentando año a año, es así que en el 2019 se tenía 17 830.5 personas. Sin embargo la PEA, para Cajamarca del 2017 al 2018 bajó a 879.1 aumentando para el 2019 en 891.2.

Figura 2

Personal Requerido por sectores económicos 2018.



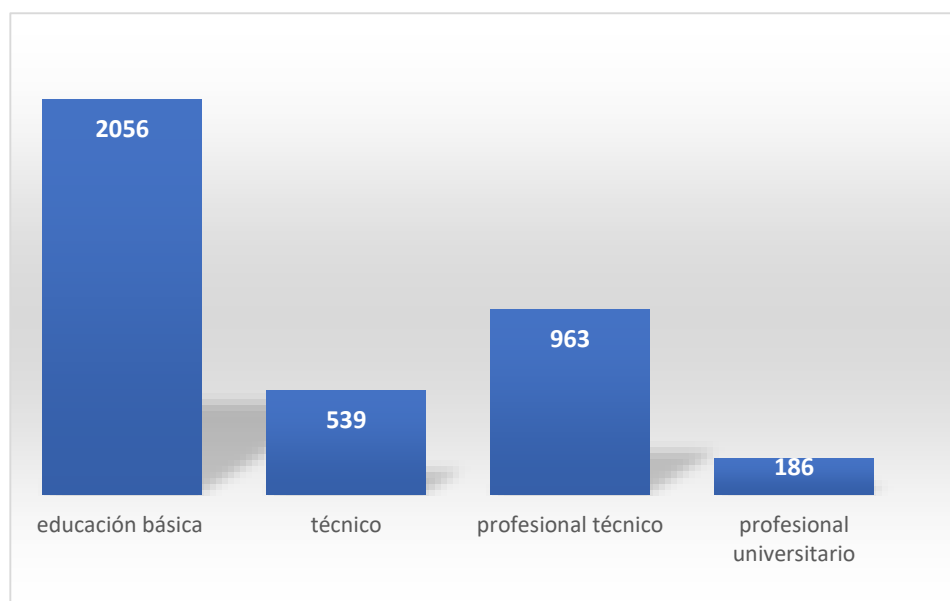
Nota: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) (2018).

En la figura se puede ver que, para el 2018 los sectores de restaurantes, hoteles y agencias de viajes, demandaron de 3 744 trabajadores.

Figura 3:

Personal por nivel educativo a contratar, por el sector económico de restaurantes, hoteles y agencias de viajes, 2018.



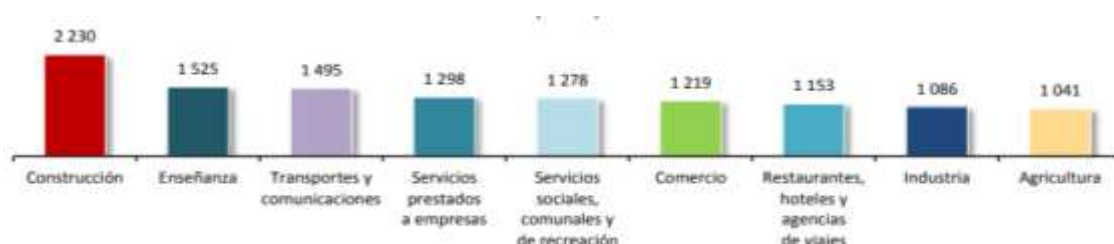
Nota: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores.

/ Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De la figura 3 se observa que, de los 3744 trabajadores que demandaría contratar el sector económico de restaurantes, hoteles y agencias de viajes en el 2018, 2056 serían personas que cuenten con educación básica, seguido por 963 personas que tengan alguna carrera profesional técnica, 539 solo que sean técnicos y 186 profesionales universitarios.

Figura 4

Remuneración promedio mensual del personal a contratar, según principales sectores económicos, 2018.



Nota: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL), (2021).

La figura 4 muestra que, de los 9 sectores económicos analizados, con mejor remuneración a sus trabajadores a contratar en el 2018, restaurantes, hoteles y agencias de viaje están en el puesto séptimo con S/ 1 153. Por lo que se puede ver que no es una cifra muy alentadora, sobre todo para profesionales con estudios superiores.

Tabla 10*Personal a contratar por principales sectores económicos, según grupo de edad, 2018.*

Grupo de edad	Servicios prestados a empresas	Industria	Agricultura	Construcción	Comercio	Transporte y Comunicaciones	Servicios sociales, comunales y de recreación	Restaurantes, hoteles y agencias de viaje	Enseñanza
Total, sector	100	1,00	100	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hasta 29 años	5,9	23,5	8,4	2,2	18,0	11,0	63,2	31,3	7,8
De 30 a más años	22,1	11,4	12,9	36,2	14,2	32,4	5,9	7,7	17,2
Indiferente	72	65,1	78,7	61,6	67,8	56,6	30,9	61	75

Nota:

MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 a más trabajadores. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2018) el 61% del sector de restaurantes, hoteles y agencias de viajes le sería indiferente la edad, al momento de contratar su personal, sin embargo, el 31,3% prefiere contratar a gente joven de hasta 29 años y al 7,7 % restante le gustaría contratar a personas adultas de 30 años a más.

Tabla 11*Empleo que genera el turismo en el Perú 2019-2020*

Impacto Económico	2019	2020
Empleo turístico (millones)	1,46	0.72
Ranking de generador de divisas (posición del turismo)	3	6

Nota: Mincetur/ Elaboración: Turiweb

La tabla 11 muestra que, un elemento muy importante está relacionado con el empleo que genera la actividad turística, pues también ha tenido un impacto severo, pasando de 1.46 millones a menos de 1 millón. Y dada la crisis económica este año, de Estadística e Informática (INEI) (2020), periodo que estuvo fuertemente marcado por el confinamiento nacional ordenado por el Gobierno, a fin de evitar la propagación de la COVID-19 en el país.

Desempleo en el 2020:

Según el estudio del INEI (2020), al menos 994.300 personas buscaron empleo activamente en el país durante abril, mayo y junio, aun cuando solo a partir de mediados de mayo el Gobierno estableció la reactivación económica en la mayoría de actividades económica productiva del país.

La cifra representa más del doble que la reportada en el segundo trimestre de 2019, cuando la tasa de desempleo nacional se situó en 3,6%.

Asimismo, el área urbana fue la que registró el mayor incremento de desempleo, al pasar del 4,5 % del similar periodo de 2019 al 12,4 % este año, frente al 1,1 % registrado en el área rural, apenas un 0,5 % más que en 2019.

Estas cifras están conformadas por el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó haber buscado activamente empleo.

El estudio también señala que los jóvenes menores de 25 años han registrado los mayores niveles de desempleo, con un 13,2 %; seguido de los que tienen entre 25 a 44 años de edad, con un 11,0 %, y los del grupo de 45 y más años de edad, con un 4,0 %.

Por su parte, la producción nacional del país registró en junio una disminución de 18,06 %, lo que acumula cuatro meses consecutivos con un comportamiento similar, aunque con un ritmo menor al registrado en abril y mayo, donde hubo una disminución de 39,93 y 32,72 puntos porcentuales respectivamente.

El resultado de junio expresa el desempeño negativo de la mayoría de los sectores productivos, principalmente los de comercio, construcción, alojamiento y restaurantes, transporte, minería e hidrocarburos y servicios prestados a empresas.

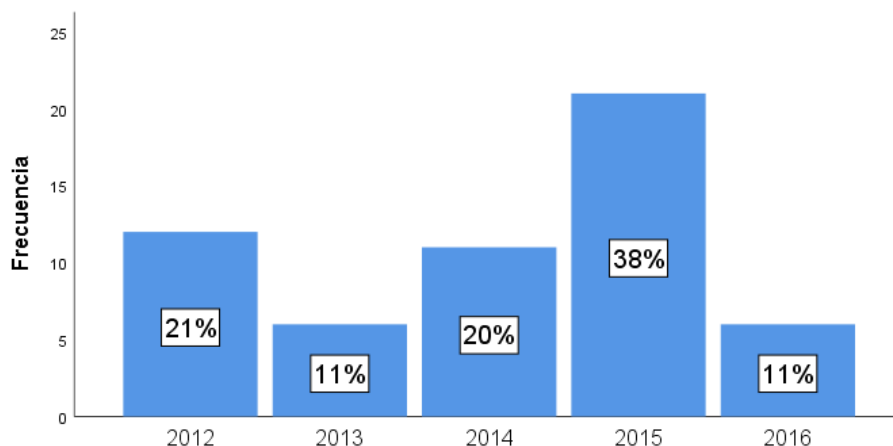
5.1.2. Resultados de la investigación de campo a Bachilleres de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2012-2016.

En este aspecto se presenta la información obtenida de los bachilleres de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2012-2016, la cual, fue recaudada mediante la encuesta.

Características generales de los Bachilleres encuestados:

Figura 5

Año en el que obtuvo el bachillerato



La figura 5 muestra que del total de encuestados el 38% obtuvieron su bachillerato en el 2015, seguido por el 21% que lo obtuvieron en el 2012, el 20% en el 2014 y un 11% en el 2013, el 11% restante en el 2016.

Tabla 12

Especialización

		<i>Especifique</i>			Total
		Administra ción	chef de partida	Maestría	
Tiene alguna especialización	Sí	0	1	1	10
	No	44	0	0	44
Total		44	1	1	9
					56

La tabla 12 nos muestra que de los 56 encuestados 44 no tienen ninguna otra especialización, en cambio 12 cuentan con alguna especialización, de las cuales, 10 de ellos decidieron seguir estudiando una maestría, los dos restantes: uno se especializó en administración y el otro en chef de partida.

Tabla 13*Edad*Sexo*

	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Edad 26	1	1	2
27	3	1	4
28	8	4	12
29	8	6	14
30	9	1	10
31	1	2	3
32	1	1	2
33	4	1	5
34	1	0	1
35	0	1	1
36	0	1	1
40	1	0	1
Total	37	19	56

Según la tabla 13, de los encuestados 37 son mujeres y 19 varones, de los cuales, 42 de ellos están entre las edades de 26 a 30 años y el resto tiene entre 31 a 40 años.

5.1.2.1. Resultados de la investigación factores sociales: En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones del factor social que son: edad, sexo y las relaciones sociales.

Tabla 14*Influencia del sexo para conseguir trabajo*

	N	%
Sí	38	68%
No	18	32%
Total	56	100%

Con respecto a si el tipo de sexo influye para conseguir empleo, se obtuvo los siguientes resultados: el 68% cree que el influye al momento de conseguir empleo, y el 32 % no lo considera un factor influyente.

Tabla 15

Influencia de la edad para conseguir trabajo.

	N	%
Sí	33	64%
No	23	36%
Total	56	100%

El 64% de los bachilleres encuestados opinan que, la edad influye al momento de conseguir empleo y el 36% restante manifiesta que la edad no influye para lograr un empleo.

Tabla 16

Influencia de las relaciones sociales para conseguir empleo

	N	%
Sí	53	95%
No	3	5%
Total	56	100%

Al ser consultados a los bachilleres sobre si las relaciones sociales influyen para encontrar un trabajo el 95% estuvo de acuerdo sin embargo existe un mínimo del 5% que considera que las relaciones no son un factor influyente al momento que conseguir un empleo.

Tabla 17*Modalidad más rápida de conseguir un empleo*

	N	%
Familiares dentro de la institución	15	27%
por apoyo político	8	14%
Por amistades dentro de la institución	28	50%
Concurso público	5	9%
Total	56	100%

Según la tabla 17, el 50% considera que, contar con amistades dentro de la institución le facilitaría conseguir empleo, seguido por un 27% los cuales opinan que la modalidad más rápida sería con familiares dentro de la institución, luego se tiene un 14% que opina por apoyo político y solo un 9% considera al concurso público una modalidad más rápida de conseguir empleo.

Tabla 18*Es valoración del profesional de turismo por las personas e instituciones vinculadas con el sector.*

	N	%
Sí	10	18%
No	46	82%
Total	56	100%

La tabla 22, establece que. La mayoría (82%) de encuestados no se sienten valorados por las personas e instituciones vinculadas con el sector turismo, pues solo un 18% opina que si los valoran.

5.1.2.2. Resultados de la investigación factores académicos:

En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones del factor académico que son: Oferta de educación superior en turismo en el país y formación académica profesional.

Dimensión 1: Oferta de educación superior en turismo en el país.

Tabla 19:

Limitación de la inserción en el mercado laboral por parte de los egresados de turismo de otras universidades

	N	%
Sí	24	43,0%
No	32	57,0%
Total	56	100%

Más del 50% opinan que, los egresados de turismo de otras universidades no limitan su inserción al mercado laboral, por el contrario, el 43% consideran que sí limitan las posibilidades de conseguir un empleo.

Tabla 20:

Limitación de la inserción en el mercado laboral por parte de los egresados de otras instituciones técnicas-Razones.

	Razones			Total	%
	Cobran menos.	Los empleadores no valoran al profesional en turismo	Los puestos que ofrece el empleador son más operativos		
Sí	7	20	3	30	54%
No	0	0	0	26	46%
Total	7	20	3	50	100%

Según la tabla las respuestas de los encuestados son: el 54% dijo que los egresados de otras instituciones técnicas limitan sus posibilidades de trabajo y el 46% contestó que No. Algunas de las razones de los que contestaron que sí, serían: que los empleadores no valoran al profesional en turismo, seguido porque cobran menos y, por último, los puestos que ofrece el empleador son más operativos.

Dimensión 2: formación académica profesional

Tabla 21

El plan de estudios factor importante para conseguir un empleo.

	N	%
Sí	38	68%
No	18	32%
Total	56	100%

El 68% considera que, el plan de estudios es un factor importante para conseguir empleo, mientras el 32% opina que, no le ha sido importante al momento que ha buscado un empleo.

Tabla 22:

Plan de estudios acorde a las necesidades del empleador

	N	%
Sí	16	29%
No	50	71%
Total	56	100%

Según la respuesta de los encuestados el 71% refiere que, el plan de estudios que llevaron durante sus estudios, no estuvieron de acorde a las necesidades del empleador y solo el 29% dice que si está acorde con lo que el empleador busca.

Tabla 23:

Importancia de las prácticas profesionales para la inserción laboral.

	N	%
Sí	31	55%
No	25	45%
Total	56	100%

Con respecto a la tabla 19, el 55% de encuestados contestaron que, las prácticas profesionales les ayudaron a insertarse al mercado laboral, sin embargo, al 45% manifestó que no.

5.1.2.3. Variable inserción laboral:

En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones de condición de formalidad, sector laboral y puestos laborales.

Tabla 24

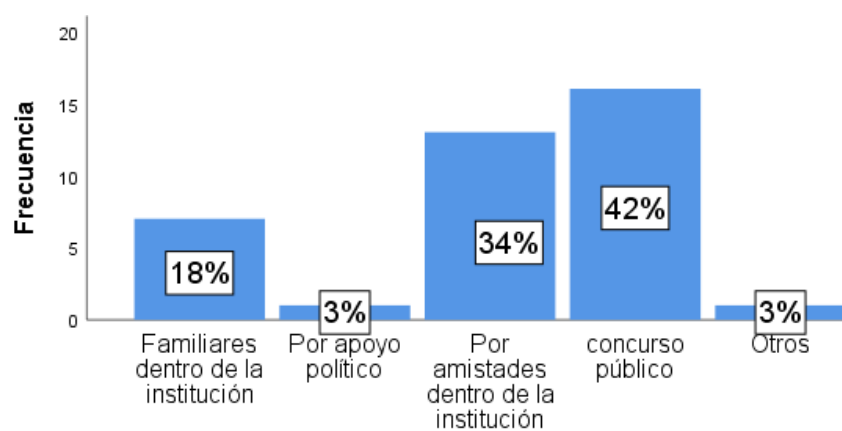
Bachilleres actualmente laborando.

	N	%
Sí	38	68,0%
No	18	32,0%
Total	56	100%

Del 100% de encuestados los que, se encuentran actualmente laborando es un 68% sin embargo, el 32% restantes no se encuentra laborando.

Figura 6

Modalidad de ingreso.

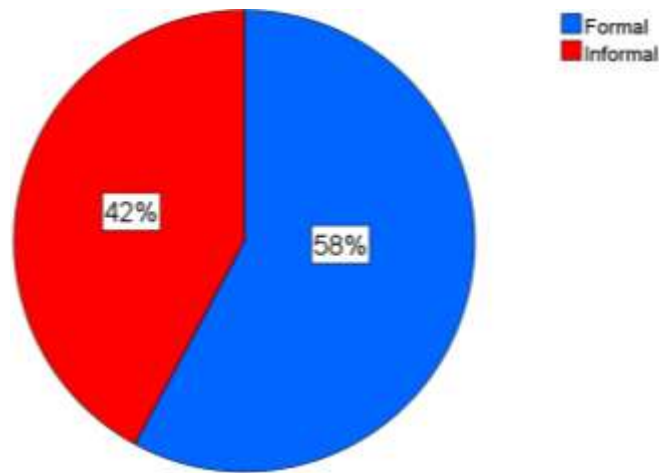


La figura muestra que, el 42% de bachilleres consiguieron trabajo mediante la modalidad de concurso público, seguido por un 33% que consiguió trabajo a través de amistades dentro de la institución, el 18% por familiares dentro de la institución y un 3% por apoyo político, el 3% restante por otras modalidades.

Dimensión 1: condición de formalidad

Figura 7

Condición de formalidad de trabajo

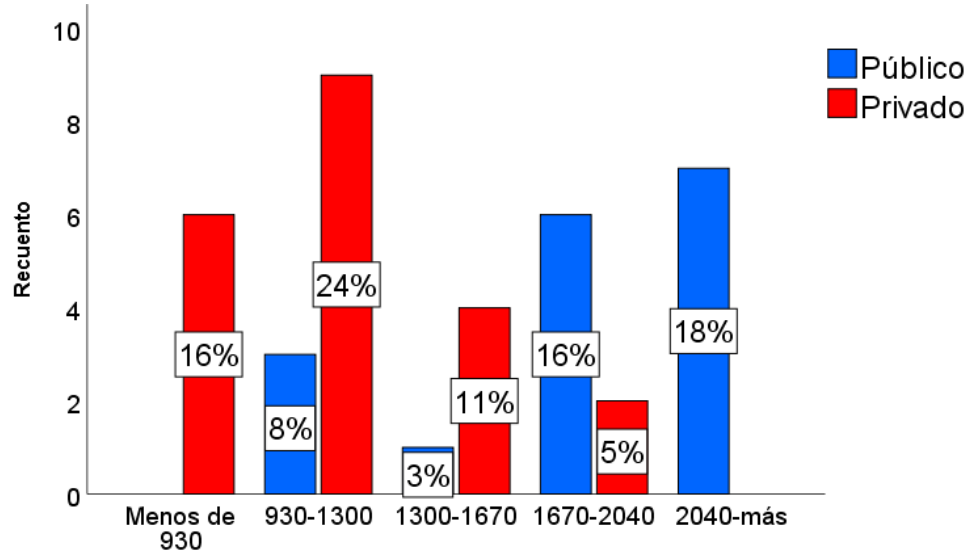


La condición laboral de los bachilleres que se encuentran laborando actualmente según la figura es: formal para el 58%, es decir, tienen un contrato formal con la empresa e institución donde labora y el 42% no tiene un contrato por lo que se encuentra actualmente laborando de manera informal.

Dimensión: Sector laboral

Figura 8

Sector laboral e Ingresos

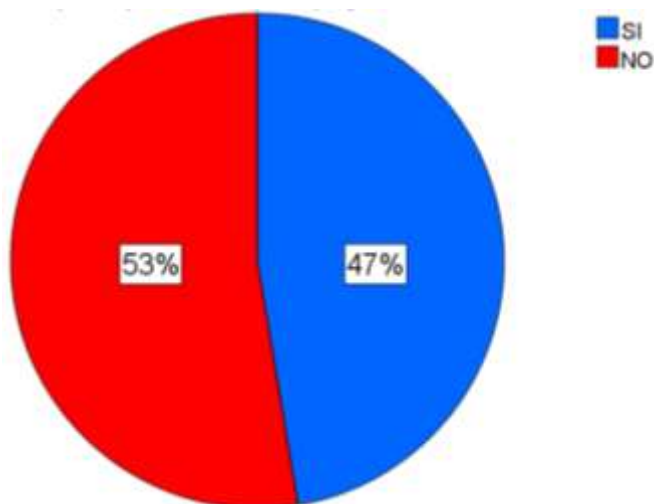


Del total de encuestados el 55% se encuentran laborando en el sector privado, y el 45% se encuentra trabajando en el sector público. Para el caso de los ingresos la figura muestra que de los que trabajan en el sector público el 18% ganan más (2040 a más) que, el 24% del sector privado que percibe un sueldo entre los 930-1300 soles.

Dimensión 3: Puestos laborales.

Figura 9

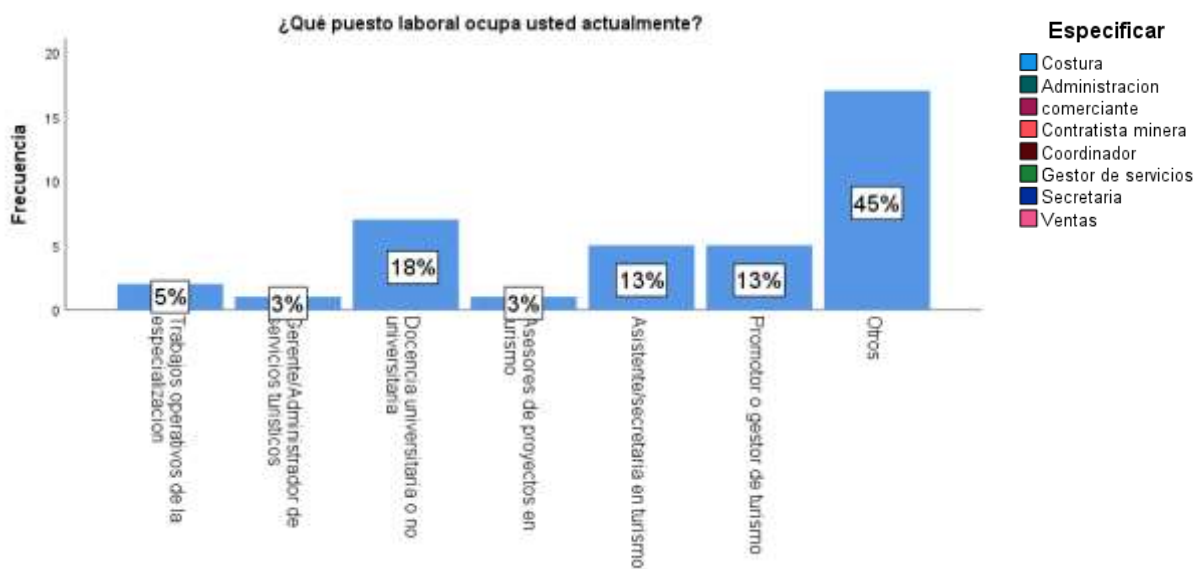
Relación del puesto laboral con su carrera de turismo y hotelería.



La figura 20 muestra que, actualmente el 53% de encuestados ocupa un puesto laboral no relacionado con la carrera que estudió durante 5 años y un 47% sí está trabajando en temas relacionados a su carrera de turismo y hotelería.

Figura 10

Puesto laboral



Respecto al puesto que ocupan los bachilleres, el 18 % trabajan como docentes universitarios, un 13% ocupa puestos de asistente/secretaría en el área de turismo, con el mismo porcentaje existen bachilleres que trabajan como promotor o gestor de turismo, un 5% ocupa puestos operativos de la especialización y un 3% como asesores de proyectos en turismo. Sin embargo, el 45% restante trabaja en otras áreas que no tiene que ver con la carrera, como: costura, administración de empresa privada, comerciantes, contratista minera, coordinador, gestor de servicios y ventas.

Tabla 25:

Asignación de un presupuesto por las empresas e instituciones vinculadas al turismo para la contratación de profesionales cuyo perfil sea exclusivamente orientado hacia Licenciados en Turismo.

	Razón			Total	%
	Porque piensan que otro profesional puede desempeñar los roles dentro del turismo	No valoran al profesional de turismo	Se dejan influenciar por asuntos políticos.		
NO	25	18		4	47 84%
SÍ	0	0		0	9 16%
Total	25	18		4	56 100%

Casi el total de encuestados (84%) opinan que, los empresarios no asignan un presupuesto para contratar al profesional en turismo, por las siguientes razones: Porque piensan que otro profesional puede desempeñar los roles dentro del turismo, no valoran al profesional en turismo y se dejan influenciar por asuntos políticos, este último suele pasar para el caso del sector público. Pero también existen 16% de ellos que, opina que si existen algunos empresarios e instituciones que designan presupuesto exclusivamente para el profesional en turismo, por lo general lo hacen las instituciones públicas, como la Municipalidad Distrital de Cajamarca y la DIRCETUR.

5.1.3. Resultados de la investigación de campo a los prestadores de servicios turísticos.

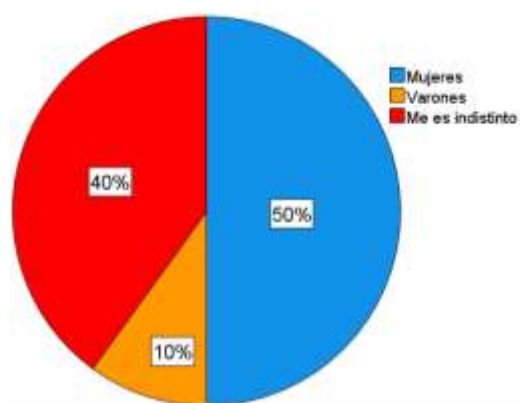
En este aspecto se presenta la información obtenida de los prestadores de servicios turísticos, la cual, fue recaudada mediante la encuesta.

5.1.3.1. Resultados de la investigación factores sociales: En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones del factor social que son: edad, sexo y las relaciones sociales.

Dimensión 1: El personal requerido por sexo:

Figura 11

Tipo de sexo que prefieren contratar.

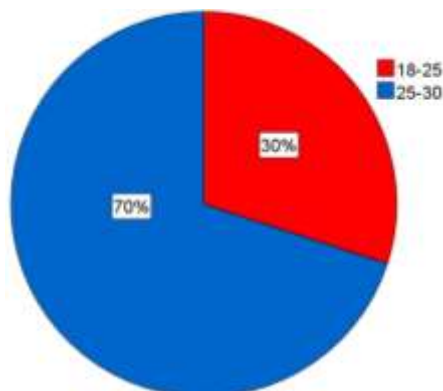


La figura 12 muestra que, del total de prestadores de servicios turísticos la mitad prefiere contratar mujeres, al 40% le es indiferente y por último el 10% opta por contratar a varones.

Dimensión 2: El personal requerido por edad:

Figura 12

Edades que prefiere contratar

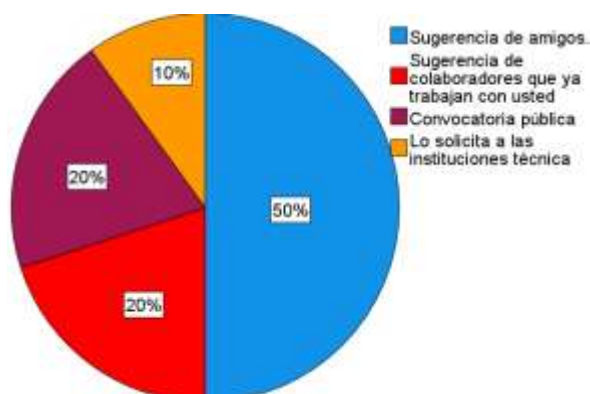


De la figura 13 se observa que, del total de los prestadores de servicios turísticos, el 70% prefieren contratar a personas jóvenes entre los rangos de 25 a 30 años y solo un 30% a jóvenes entre las edades de 18 a 25 años.

Dimensión 3: Relaciones sociales:

Figura 13

Modalidad de contratar a su personal



Según la figura 10 un 50% contrata a su personal por sugerencia de amigos, un 20% por sugerencia de sus colaboradores, el otro 20% mediante convocatoria pública y el 10% restante solicita personal a las instituciones técnicas.

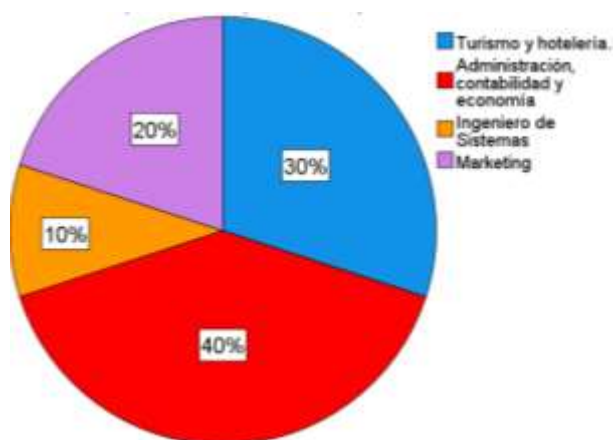
5.1.3.2.Resultados de la investigación factores académicos:

En esta parte de la investigación se tomó en cuenta las dimensiones del factor académico que son: Oferta de educación superior en turismo en el país y formación académica profesional.

Dimensión 1: Oferta de educación superior en turismo en el país.

Figura 14.

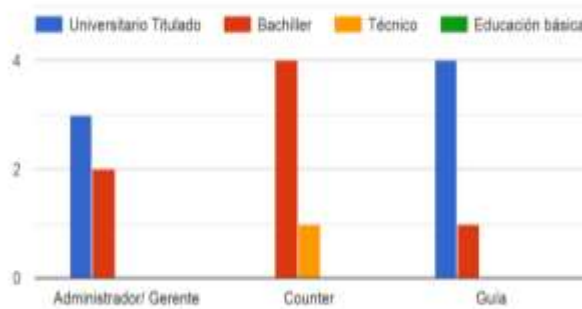
Estudios con el que cuenta el personal.



La figura 15 muestra que, el 40% de los prestadores de servicios turísticos, tienen personal con estudios en administración, contabilidad y economía, seguido por un 30% con estudios en turismo y hotelería y un 20% en marketing /comunicaciones, por último, un 10% en ingeniería de sistemas.

Figura 15.

Grado académico del personal de las agencias de viajes y turismo.

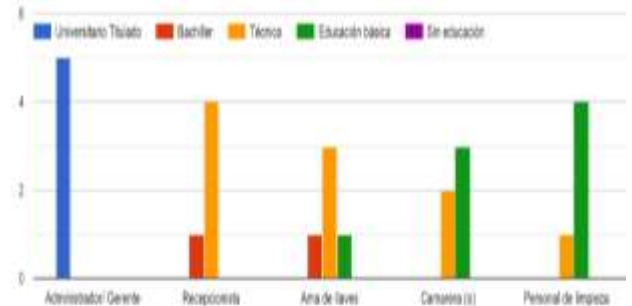


La figura determina que, 3 de las agencias de viajes y turismo encuestadas para contratar a su gerente optan por que éste sea titulado y dos de ellas porque tenga bachiller. Para el caso de su caunter 4 de las agencias requieren que tenga grado de bachiller y una de ellas solo que sea técnico y por último para contratar a sus guías, cuatro de las agencias exigen que tenga título y una de ellas solo los contrata con el bachiller.

Figura 16.

Grado académico del personal de los establecimientos de hospedaje.

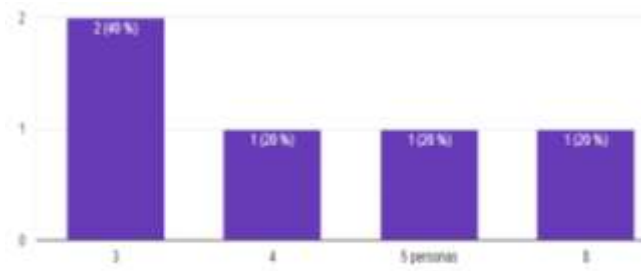
La figura muestra que, los 5



establecimientos de hospedaje al momento de contratar a su administrador o gerente requieren que sea titulado. Para el puesto de recepción 4 de los establecimientos exigen que su personal sea técnico y el otro que tenga bachiller. En el puesto de ama de llaves 3 de los establecimientos requiere que su personal sea técnico, los otros dos prefieren uno con bachiller y el otro con solo educación básica.

Figura 17.

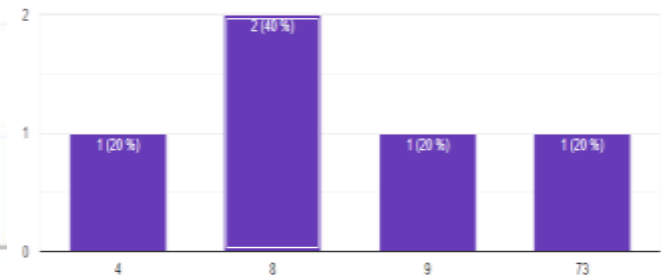
Cantidad de Personal de las agencias de viaje y turismo.



Según la figura el 40% (2) de las agencias cuentan con 3 personas laborando actualmente, el otro 20% (1) tiene 4 personas trabajando para su empresa, el siguiente 20% (1) tiene 5 trabajadores y el último 20% (1) tiene 8 trabajadores.

Figura 18.

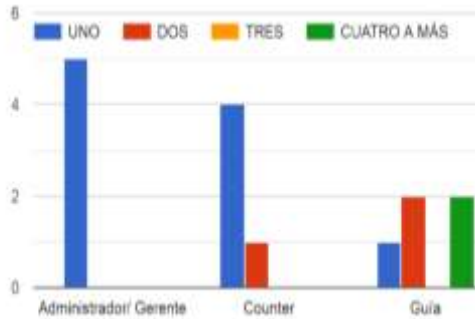
Cantidad de personal de los establecimientos de hospedaje.



La figura muestra que, el 40% (2) de establecimiento de hospedajes cuentan con 8 trabajadores actualmente, el otro 20% (1) tiene 9 personas trabajando para su empresa, el siguiente 20% (1) tiene 73 trabajadores y el último 20% (1) solo 4 trabajadores.

Figura 19.

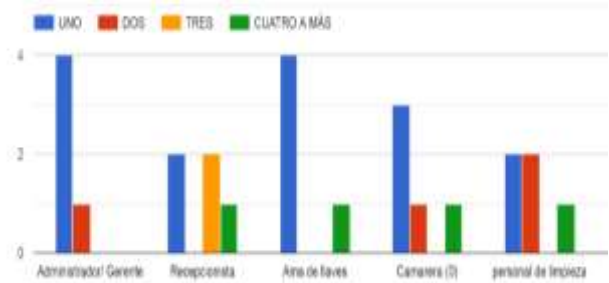
Puestos laborales vs. Personal de las agencias de viajes y turismo



La figura 15 da a conocer que, las 5 agencias; tienen los siguientes puestos laborales: administrador, counter y guía. La mayoría de ellos designa un solo personal para cada área, excepto un hotel que tiene dos counters y 4 agencias que cuentan con más de dos guías.

Figura 20.

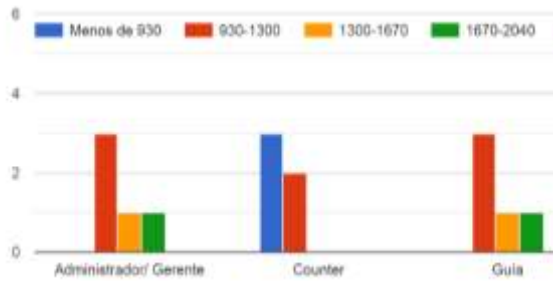
Puestos laborales vs. Personal de los establecimientos de hospedaje.



La figura 26 da a conocer que, los 5 establecimientos encuestados; tienen los siguientes puestos laborales: administrador, recepción, ama de llaves, camarero y limpieza y la mayoría de ellos designa un solo personal para cada área, excepto en el área de recepción y de limpieza donde 3 hoteles tiene más de 2 persona ocupando estos puestos

Figura 21.

Montos mensuales de pago a los trabajadores de las agencias de viajes y turismo.

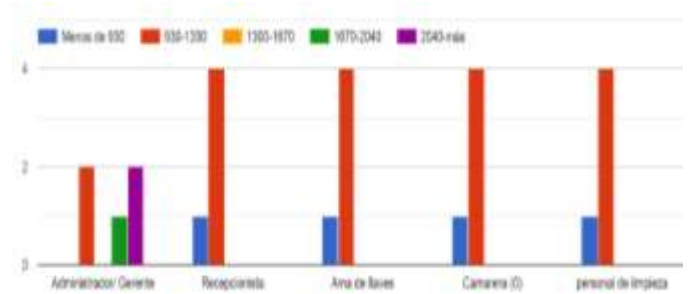


Según la figura se determina lo siguiente:

Su gerente o administrador de 3 agencias ganan entre 930 a 1300 soles, de los otros dos restantes, una paga entre 1300 a 1670 soles y de la otra entre 1670 a 2040 soles. Para el puesto de counter 3 agencias les pagan menos del mínimo (930) y las otras dos agencias entre 930 a 1300 soles. Los guías de 3 agencias ganan entre 930 a 1300 soles, sin embargo, los guías de las otras dos agencias ganan, una de 1300 a 16770 y la otra de 1670 a 2040.

Figura 22.

Montos mensuales de pago a los trabajadores de los establecimientos de hospedaje.



Según el grafico, 3 hoteles pagan a sus administradores o gerentes más de 1670 soles y dos de ellos entre los 930 a 1300 soles. Para el puesto de recepción, ama de llaves, camarera y limpieza, cuatro de los hoteles les pagan entre 930 a 1300 soles a los trabajadores y solo un hotel les paga menos de 930 soles mensuales.

5.1.4. Resultados de la investigación de campo a los representantes de las instituciones públicas.

En este aspecto se presenta la información obtenida de los representantes de las instituciones públicas, la cual, fue recaudada mediante la entrevista.

5.1.4.1. Entrevista al director de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo Cajamarca.

El día 13 de abril del presente año, siendo las 9.23 de la mañana se entrevistó al Mg. Edgar Martín Abanto Zegarra actual director de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Cajamarca, a través de la vía telefónica, por un lapso de media hora.

El director manifestó que actualmente la DIRCETUR cuenta con 21 puestos laborales relacionados con la carrera de turismo, en las 3 sedes, Cajamarca, Chota, y San Ignacio de las cuales, 4 están ocupadas por profesionales en turismo, 3 de ellos son egresados de la Universidad Nacional de Cajamarca y resto de puestos los ocupan profesionales de derecho, administración, guías de turismo. Además, indicó que, los 4 profesionales en turismo tienen contrato CAS y el resto de profesionales tienen contrato CAS y 276 (nombrados), sus sueldos de dicho personal oscilan entre 1500 y a 2500 soles.

La DIRCETUR al contratar a un profesional en turismo busca un perfil orientado según su manual de funciones, que tengan experiencia en administración pública y/o privada, según el cargo pueden ser con título universitarios o técnicos, con conocimientos en turismo y computación es decir que posea una combinación equivalente de formación y experiencia, en sus convocatorias no definen por edades ni sexo, sino por su experiencia en el

sector público o privado, porque vulnerarían las oportunidades de los profesionales.

La DIRCETUR con la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca no tienen un convenio o proyecto para poder trabajar de manera formal. Pero sí les están permitiendo realizar sus prácticas pre profesionales a los estudiantes, pues se rescata la profesión sólida, las habilidades innovadoras, el trabajo en equipo, la capacidad resolutive, el hacer propuestas y ser capaces de ejecutar, además, del conocimiento que tienen sobre la realidad de la región, los egresados de la Nacional, sin embargo, todavía existen muchos de los profesionales que no tienen la oportunidad de hacer prácticas pre profesional en la gestión pública y eso limita su inserción laboral en el sector público, pero para ello se recomienda que, el sector académico debería convocar al sector público y privado para ver el perfil del profesional que requiere estos sectores. Pues los planes de estudio establecidos sacan a profesionales con un perfil restringido, por ejemplo, desconocen la legislación turística y para el caso del sector privado el perfil del profesional en turismo no está actualizado, porque no manejan las plataformas hoteleras que utilizan las grandes empresas. Además de ello se deben entablar alianzas y generar propuestas como: el de tener un observatorio turístico en Cajamarca, para tener una información más real de la actividad turística en cuanto al flujo económico y laboral que genera el sector turístico como, por ejemplo: saber cuántos hoteles, restaurantes existen, llegada de turistas y cuanto es su capacidad de gasto en Cajamarca, empleo que se genera de manera formal e informal, por temporadas o permanentes. etc. Que ayudaría a tener una información real para estudios de investigación académica o de mercado. Esto

también ayudaría a crear nuevos emprendimientos y oportunidades de negocios en las trece provincias.

5.1.4.2. Entrevista al Gerente de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

El día 05 de abril del presente año, siendo las 8:00 de la noche se entrevistó al Ing. Jaime Rodrigo Silva Santisteban actual gerente de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, bajo la modalidad virtual mediante el Google meet, por un lapso de una hora.

Actualmente la gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la Municipalidad Provincial de Cajamarca cuenta con 6 puestos relacionados a la carrera de turismo: Gerente, sub gerente, dos promotores de turismo, una especialista en turismo y una asistente en turismo, de los cuales el sub gerentes es el único Profesional en Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca, y está por contrato CAS, el resto de los puestos están ocupados por mandos medios (estudiaron guiado para el caso de los promotores y la especialista en turismo, el resto en CENFOTUR y no han culminado su carrera) con contratos 276, CAS y medidas cautelares, sus sueldos están entre 1800 a 2500. La gerencia ha intentado una racionalización de personal, pero la gran cantidad de personal son obreros, y no hay gente preparada, por el simple hecho que, desde antes la manera de pagar las campañas políticas era dar trabajo a los partidarios.

La gerencia al contratar a su personal requiere el siguiente perfil: titulado en turismo o desarrollo turístico, que cuente con un idioma extranjero, capacitaciones en proyectos turísticos y tener experiencia dependiendo el puesto, tener disposición, ser proactivo dominar la informática, responsable y

preocuparse en cumplir metas, más que cumplir horarios. Las edades y el sexo son indistinto en el sector público.

La gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la MPC y la E.A.P de Turismo y Hotelería de la UNC, han venido trabajando colaborativamente bajo la modalidad de pasantía, porque no existe un convenio formal y la municipalidad no tiene presupuesto para recibir a practicantes.

El gerente dijo: *“valoro al profesional de turismo y hotelería egresado de la Nacional porque es proactivo, tiene ganas de aprender, a diferencia de las otras universidades privadas, que por pagar creen que estamos en la obligación de aprobarlos, lo digo como ex director la UPAGU.”*

Sin embargo, existe bachilleres que no dominan un idioma extranjero y no están capacitados en planes de desarrollo turísticos y eso limita su inserción al mercado laboral, para ello, la UNC, a través, de su Escuela de Turismo y Hotelería debería crear una bolsa de empleo, segundo enseñarle a los alumnos emprende turismo, tercero implementar en su currícula los planes de desarrollo estratégico y marketing y por último los egresados deberían exigir que se cumpla los reglamentos de los prestadores de servicios turísticos, donde se exige como requisito, tener como mínimo un profesional en turismo, dentro de su personal y en planilla. Así se estaría asegurando una cierta cantidad de puestos laborales para los egresados.

5.1.4.3. Entrevista al director de la Escuela Académico Profesional de Turismo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El día 03 de abril del presente año, siendo las 10:45 de la mañana se entrevistó al McS. Miguel Ángel Cueva Zavala actual director de la Escuela Académico

Profesional de Turismo de la UNC, bajo la modalidad virtual mediante el Google meet, por un lapso de una hora.

La E.A.P de Turismo y Hotelería de la UNC ha tenido 3 planes de estudio (2006, 2013 y 2019). El plan de estudios del 2006 tenía dos horas de teoría y dos de prácticas o dos horas de talleres según sea el caso, en total 506, la del 2013 eran 2 de teoría y 4 de prácticas o para talleres según sea el caso, en total 523 y la del 2019 tiene las mismas horas.

Con respecto al plan de estudios del 2006, no era funcional, no tenían cursos de la línea carrera y había algunas incongruencias. Por estas razones, se modifica del plan curricular en el 2013, con cursos de carrera como: agencias de viajes, gestión de políticas, entre otros.

La escuela tiene convenios interinstitucionales en el sector privado como: el hotel Tartar y hotel Costas del Sol, que por lo general las prácticas básicas lo realizan los estudiantes en el hotel Tartar y las avanzadas en el hotel Costas del Sol. En cuanto a instituciones públicas aún no se cuenta con un convenio que les ayude hacer prácticas o encontrar trabajo.

En cuanto al problema de inserción, no va por el tema de prácticas profesionales sino más bien de formación, dadas las deficiencias de la currícula del 2006 y siendo la base del 2013. Otra razón es que el mismo postulante no tiene claro el perfil del Profesional Turismo y Hotelería, a esto también hay que agregarle, la misma sociedad que, no tienen claro cuáles son las verdaderas capacidades un Profesional en Turismo y Hotelería egresado de la UNC, pues, las empresas relacionadas con el sector turístico han estatizado a la carrera profesional en una carrera técnica. Y por último está la concepción de las entidades públicas, manejan un sistema laboral cerrado, existe un grupo de

personas que trabajan con cargos que giran entre ellos mismos, por tema de apoyo político y diversidad de contratos.

La escuela hasta el momento tiene un promedio de 278 egresados, pero según el sistema de la UNC solo son 203 hasta el 2017, de las cuales un 90% de los egresados tienen bachillerato. El perfil que se busca es, sacar profesionales que puedan contribuir con la sociedad, desarrollando productos turísticos, que es la materia prima y la razón de ser de las actividades turísticas. Comparando con las universidades privadas que ven más el factor económico del momento.

Por ello, los egresados de institutos técnicos no deberían limitar la inserción de los bachilleres porque, ellos están formados para otra labor del turismo, pero hay profesionales de Turismo y Hotelería que han querido ocupar esos puestos, si bien es cierto la carrera y la ley faculta en realizar algunas actividades como la de poder guiar, eso no quiere decir que el profesional en turismo y hotelería se formen para cargos operativos, claro también la oferta laboral, no permite escoger. En cambio, pasa algo diferente con los egresados de otras universidades y de otras carreras que, si limitan la inserción del bachiller de la nacional, por el desconocimiento de la existencia del profesional en turismo y hotelería, por parte de los dirigentes de las instituciones públicas como privadas, y también por las relaciones políticas, cuando se les da el puesto solo por pagar favores. Otro factor que también limita es el factor económico sobre todo en el sector público, pues el presupuesto que se le asigna al sector del turismo es muy bajo y no se generan y crean nuevos proyectos, nuevos productos turísticos, por ende, no puede haber desarrollo para los empresarios y menos ofertas laborales.

5.2. Análisis, Interpretación y discusión de resultados.

En este punto se discutirá los datos obtenidos de los resultados, con los antecedentes a fin de comparar los resultados obtenidos en la investigación. Se argumentará la influencia de los factores tanto económicos, sociales y académicos en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

5.2.1. Con relación al primer objetivo: Identificar la influencia del Factor Económico en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P de Turismo y Hotelería de la UNC 2020.

En relación a la variable de factor económico, dimensión PRODUCTO BRUTO INTERNO DEL PERÚ, según estadística del INEI (2020) la aportación del turismo al PBI del Perú desde el 2012 ha ido aumentando, sin embargo en el 2019 empezó a bajar y en el 2020 cayó un 11,12% debido a la pandemia (COVID 19) y los sectores más afectados por la pandemia fueron los de Alojamiento y Restaurantes, con un pérdida del 50,2% y las Agencias de Viajes y Turismo con el 83,62%, debido a que muchos de estos negocios tuvieron que cerrar, según MINCETUR (2020) por falta de llegada de turistas internacionales, bajó el ingreso de divisas a US\$ 977 millones, ante el cierre de fronteras y aeropuertos. Algo similar pasó con el turismo interno, donde el ingreso económico bajó a 1,589 millones de dólares.

Con respecto a la dimensión DE EMPLEO, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares (2019) la población económicamente activa en el Perú y en Cajamarca aumentó para el 2019, es así que un estudio realizado por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) en el 2018 a los sectores de restaurantes, hoteles y agencias de

viajes, revela que demandarían de 3 744 trabajadores, pero solo 186 serían profesionales universitarios, el resto solo tendría educación básica y técnica. En cuanto a su remuneración estas empresas pagarían en promedio 1153 soles mensuales, al 61% de estas empresas le es indistinto contratar por edad, pero al 31% le interesa gente joven hasta 29 años edad. No es una realidad muy lejana a la ciudad de Cajamarca, pues las agencias de viajes y turismo según la figura 19, generan 3 puestos laborales relacionados con turismo y según la figura 21 el sueldo promedio que pueden pagar oscila entre 930 a 1300 soles, algo similar pasa con los establecimientos de hospedaje según la figura 18 generan entre 8 a 9 puestos de trabajo, y el promedio que pagan por puesto es de 930 a 1300 (figura 22). En lo que corresponde al sector público según la entrevista realizada al director de la DIRCETUR-Cajamarca y redes de Chota y Jaén existen 21 puestos relacionados con el sector turismo, de los cuales solo 4 están ocupados por profesionales en turismo, con sueldos entre 1200 a 2500 soles. Para el caso de la Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la MPC, según la entrevista solo cuenta con 6 puestos relacionados con turismo, de los cuales solo uno está ocupado por un Profesional en Turismo, y su sueldo está entre 1800 a 2500.

Estos resultados guardan relación con Tirado (2014), en su estudio titulado *Inserción Laboral del Licenciado en Turismo en la provincia de Trujillo*, Publicado por la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo donde concluye que: dentro del sector público de la provincia de Trujillo, la necesidad de especialistas en turismo es escasa, puesto que, solo 6 municipios han creado áreas de turismo de once que se encuentran en la provincia de Trujillo, sea por causas presupuestales, principalmente, debido que este solo está destinado a pago de personal, que no necesariamente van a ser especialistas en turismo.

Además, también tienen similitud con González & Elvira (2016) en su trabajo Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. Publicado por la Universidad Autónoma del Estado de México, donde concluye que: uno de los Factores que influyen en el ingreso y permanencia laboral es el Socioeconómico, el crecimiento de la población en edad de recibir educación, el crecimiento 1.8 % anual de la población en edad productiva. Respecto al aumento de la PEA, en el año 2013 crecieron las tasas de participación de la población de 15 años y más, especialmente debido al incremento de las tasas femeninas de participación y la escasez de empleo (calculada en 17.6 % anual) era de los profesionistas.

5.2.2. Con relación al segundo objetivo: Identificar la influencia del Factor Social en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC 2020.) En relación a la variable de factor social, dimensión PERSONAL REQUERIDO POR TIPO DE SEXO: según la tabla 14 el 68% de los bachilleres consideran que, el sexo sigue siendo un factor social influyente al momento de conseguir empleo, lo confirma la figura 11 donde evidencia que el 50% de los prestadores de servicios turísticos prefieren contratar a mujeres. De igual manera Fuente & Reglero (2012) En su trabajo de investigación titulada Factores sociales que condicionan la inserción laboral del educador social. Publicada por la Universidad Complutense de Madrid, España. concluye que: los factores sociales que condicionan la inserción laboral del educador social es el género: El grupo confirma que puede haber cierta segregación sexual en algunas ocupaciones de educación social. Y que, en la Educación Social, en la actualidad, es un área laboral desempeñada por jóvenes.

En lo que concierne a la dimensión PERSONAL REQUERIDO POR EDAD: más del 60% de bachilleres establece que la edad también es un factor influyente al momento de conseguir empleo, pues según la tabla 15 el 70% de los prestadores de servicios turísticos prefieren contratar a jóvenes entre las edades de 25 a 30, generando una limitante para la mayoría de bachilleres de los años 2012-2016 que están por pasar los 30 años según tabla 13 y que, aún no han logrado insertarse en el mercado laboral. Estos datos concuerdan con el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2019), donde establece que, en los sectores: servicios sociales, comunales y de recreación; restaurantes y hoteles, la participación de las mujeres sería mayor a la de los hombres.

En lo que respecta a la dimensión de LAS RELACIONES SOCIALES la tabla 16 muestra que, el 95% de los encuestados consideran a las relaciones sociales un factor influyente para conseguir empleo, dado que, los porcentajes más altos según la tabla 17 opinan que tanto las relaciones con la amistades (50%), familias (27%) y relaciones políticas (14%) ayudarían a conseguir empleo más rápido, esto concuerda con la figura 13, donde el 50% de prestadores de servicios turísticos manifiestan contratar a su personal por sugerencia de amigos. Tal como lo dice Murillo (2014), las relaciones sociales que tengamos ya sean con amigos, familiares, agrupaciones políticas, religiosas, etc. nos van a ayudar al momento de buscar un empleo pues, todas las personas necesitan crecer en un entorno socialmente estimulante pues el desarrollo personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). p.1.

5.2.3. Con relación al tercer objetivo: Identificar la influencia del factor académico en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC 2020.

Para el caso de la variable factor académico la dimensión OFERTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL TURISMO EN EL PAÍS. En la tabla (19) el 57% de los bachilleres consideran que, los egresados de turismo de otras universidades no limitan su inserción laboral, sin embargo, el 51% manifiesta que, los egresados de turismo de institutos técnicos limitan su inserción laboral y las razones serían que, los empleadores no valoran al profesional en turismo, cobran menos y los puestos que ofrece el empleador son más operativos. Esto se afirma con la figura 14 pues los prestadores de servicios turísticos, prefieren contratar para gerencia a bachilleres o título profesional de las carreras de administración, contabilidad y economía, y para puestos medios solo técnicos. Algo similar pasa en el sector público, la DIRCETUR cuenta con 21 puestos laborales relacionados con turismo, de los cuales solo 4 están ocupados por profesionales en turismo y 3 de ellos son bachilleres de la UNC, el resto están ocupados por técnicos en turismo y profesionales de otras carreras y para el caso de la MPC, la Subgerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico cuenta con 6 puesto relacionados con turismo y solo tienen un profesional en turismo de la UNC, el resto están ocupados por técnicos en turismo. Los resultados guardan similitud con Condori & Matta (2016), en su tesis de pre grado titulada Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015. Donde concluye que; El grado de dificultad para inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNSA fue regular para la gran mayoría 43%, sin embargo, el 37%

vio complicado su ingreso a laborar en las empresas, el principal motivo para esa dificultad es la poca valoración del mercado hacia el licenciado en turismo y hotelería.

Con lo que respecta a la dimensión FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL. Según las tablas 21 y 22, el 68% de bachilleres consideran que, el plan de estudios es un factor importante para conseguir empleo, pero el 71% opina que, el plan de estudios que llevó no estuvo de acuerdo con las necesidades del empleador. Así lo confirma el director de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca en la entrevista, cuando dice, “el plan estudios del 2006, no era funcional, no tenían cursos de la línea carrera y había algunas incongruencias. Del mismo modo opina el director de la DIRCETUR, pues considera que, los planes de estudio establecidas sacan a los bachilleres con un perfil profesional restringido, desconocen legislación turística y plataformas hoteleras, entre otros y para el Gerente de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la MPC, considera que, la currícula está mal porque los bachilleres no tienen conocimiento en elaboración de proyectos y no dominan un idioma extranjero. Los resultados guardan relación con Chávez (2018), En su tesis de maestría titulada *Comparación entre Capital Humano en Ingresantes y Capital Humano en Egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. Publicada por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú, donde concluye que: los perfiles académicos que consideren las competencias transversales y que supone un importante valor agregado para las facultades, escuelas y sus docentes en su intento de otorgar a los estudiantes los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para hacer frente a su futuro

como profesionales, con lo que estarían contribuyendo a la formación y aumento de capital humano en sus estudiantes.

En lo que respecta a las prácticas profesionales al 52% de bachilleres le ayudaron a insertarse en el mercado laboral. Sin embargo, según los representantes de las instituciones públicas aún no cuentan con un convenio con la Escuela. Según el director de la Escuela las prácticas en el Sector Público no han sido muy alentadoras puesto que, los puestos laborales son muy restringidos, en cambio en el sector privado el Bachiller ha tenido mayor posibilidad de conseguir empleo. Los resultados se relacionan con las de Según Condori & Matta (2016), en su tesis de pre grado titulada Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015. Publicada por la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa concluye que; Los segmentos de actuación laboral en los cuales se desempeñan los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNAS principalmente se ubica en hospedajes y agencias de viajes, ello debido a las prácticas que en su gran mayoría las realizan en estos rubros y en menor grado vemos que laboran en el sector público, guiado, restaurantes entre los que se dedican a la línea de su carrera sin embargo a aquellos que no lo hacen principalmente se dedican a la docencia y administración principalmente.

5.2.4. Con relación al cuarto objetivo: Determinar la situación actual de La Inserción Laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020. Del 100% de encuestados según la tabla 24 el 68% se encuentran laborando y un 32% está aún buscando trabajo.

En relación a la variable de inserción laboral dimensión CONDICIÓN DE FORMALIDAD según la figura 7 del total de bachilleres que se encuentran actualmente trabajando existe aún un 42% con contrato informal, concordando con el estudio de la Cámara de Comercio (2018) donde señala que, el Sector Turismo, presenta alta informalidad empresarial y laboral, alcanzando un 80%.

Dimensión SECTOR LABORAL, el sector privado es el que genera mayores puestos laborales para los bachilleres en turismo en comparación al sector público pues, la figura 8 establece que el 55% se encuentra laborando en el sector privado, y el 45% en el sector público, y que los que trabajan en el sector público son mejor remunerados. También Tirado (2014), en su estudio titulado *Inserción Laboral del Licenciado en Turismo en la provincia de Trujillo: Egresado de la Universidad Nacional de Trujillo*. Publicado por la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo; concluyó que: el (27%) está desempeñando en el sector público, y el (44%) se encuentra ubicado en el sector privado.

Dimensión de PUESTOS LABORALES, el estudio arrojó que el 53% no se encuentra trabajando en un puesto que esté relacionado a la carrera de turismo y hotelería, sino en otras áreas como vendedores, comerciantes, costura, administradores de otros negocios, como se muestran en las figuras 9 y 10.

Estos resultados se relacionan con Padilla, (2017), en su tesis de maestría titulada *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Publicada por la Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos, Jalisco, México. Donde concluye que:

-Los egresados logran emplearse en puesto de bajo perfil de conocimientos, es decir, ocupan plazas que no requieren formación universitaria. Lo que se traduce

una pérdida de capital humano. Lo invertido no se capitaliza, ni en un mayor ingreso para los jóvenes, ni en crecimiento económico de la empresa, ni en crecimiento para la región. Este tipo de ocupación representa una pérdida de inversión para todos, principalmente para el Estado y para los jóvenes.

5.3. Contrastación de Hipótesis:

5.3.1. Contrastación de Hipótesis General:

a. Formulación de hipótesis

H₀: Los Factores Económicos, Sociales y Académicos no influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

H₁: Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de Prueba

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 26

Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

Factores		Inserción Laboral de los Bachilleres del 2012- 2016 de la E. A. P. Turismo y Hotelería									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo
Económico	Si limitan	1	11	2	4	4	7	7	14	4	2
	No limitan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	12		6		11		21		6	
Social	Si limitan	1	11	2	4	4	7	6	12	4	2
	No limitan	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
	Total	12		6		11		21		6	
Académico	Si limitan	1	5	0	4	2	7	5	9	1	4
	No limitan	0	6	2	0	2	0	2	5	1	0
	Total	12		6		11		21		6	

$$x^2 = 26.875, \text{ con g.l.} = 36 \text{ y } p_{\text{valor}} = 0.1351$$

Decisión

Se observa que $p_{\text{valor}} = 0.1351$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que Los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

5.3.2. Contratación de Hipótesis Específica 1:

a. Formulación de hipótesis

H₀: El Factor Económico no influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

H₁: El Factor Económico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de Prueba

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 27

Factor Económico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

Factores Económicos		Inserción Laboral de los Bachilleres del 2012- 2016 de la E.A.P. Turismo y Hotelería									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo
PBI Turístico por actividad económica	No presente	1	3	2	1	4	5	7	11	4	0
	Presento (Alojamiento, restaurantes y agencias de viaje)	0	8	0	3	0	2	0	3	0	2
	Total	12		6		11		21		6	
Como turístico	Gasto turístico interno	0	9	0	2	0	1	0	3	4	2
	Gasto turístico receptivo	0	2	0	2	0	6	0	11	0	0
	Total	12		6		11		21		6	
Empleo turístico		1	11	2	4	4	7	7	14	4	2
	Total	12		6		11		21		6	

$$x^2 = 61.704, \text{ con } g. l. = 36 \text{ y } p_valor = 0.9951$$

Decisión

Se observa que $p_valor = 0.9951$ es mayor que el nivel de significancia por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que el Factor Económico influye en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

5.3.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2:

a. Formulación de hipótesis

H₀: El Factor Social no influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

H₁: El Factor Social influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de Prueba

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 28

El Factor Social influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

Factores Sociales		Inserción Laboral de los Bachilleres del 2012- 2016 de la E.A.P. Turismo y Hotelería									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo
Sexo	Mujeres	1	6	2	2	4	6	5	7	2	1
	Hombres	0	5	0	2	0	1	2	7	2	1
	Total	12		6		11		21		6	
Edad	Joven	0	4	2	1	4	6	7	13	4	2
	Adulto	1	7	0	3	0	1	0	1	0	0
	Total	12		6		11		21		6	
Relaciones sociales	Familiares	1	1	0	2	3	0	2	5	1	0
	Amicales	0	7	0	0	0	7	4	7	2	1
	Concurso público	0	2	0	0	0	0	1	2	1	1
	Apoyo político	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0
	Total	12		6		11		21		6	

$$x^2 = 86.466, \text{ con g.l.} = 63 \text{ y } p_valor = 0.9734$$

Decisión

Se observa que $p_valor = 0.9734$ es mayor que el nivel de significancia por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que Los Factor Sociales influye en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

5.3.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3.

a. Formulación de hipótesis

H₀: El Factor Académico no influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

H₁: El Factor Académico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

b. Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c. Estadístico de Prueba

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 29

El Factor Académico influye significativamente en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

Factores Académicos		Inserción Laboral de los Bachilleres del 2012- 2016 de la E.A.P. Turismo y Hotelería									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo	No trabajo	Trabajo
Universitarios	Si limitan	1	4	0	2	2	3	4	7	2	0
	No limitan	0	7	2	2	2	4	3	7	2	2
	Total	12		6		11		21		6	
Técnicos	Si limitan	1	2	0	2	1	7	5	8	4	0
	No limitan	0	9	2	2	3	0	2	6	0	2
	Total	12		6		11		21		6	
Prácticas profesionales	Si limitan	0	6	0	4	1	6	3	9	1	1
	No limitan	1	5	2	0	3	1	4	5	3	1
	Total	12		6		11		21		6	
Plan de estudios	Si limitan	1	5	0	4	2	7	5	9	1	4
	No limitan	0	6	2	0	2	0	2	5	1	0
	Total	12		6		11		21		6	

$$x^2 = 60.168, \text{ con g.l.} = 63 \text{ y } p_{\text{valor}} = 0.4221$$

Decisión

Se observa que $p_{\text{valor}} = 0.4221$ es mayor que el nivel de significancia por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar que El Factor Académico influye en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.

CONCLUSIONES

En general se concluye que los Factores Económicos, Sociales y Académicos influyen significativamente en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020, porque según la contratación de hipótesis. El $p_valor = 0.1351$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$.

De acuerdo a los objetivos específicos planteados en la investigación realizada se concluye lo siguiente:

1. El factor económico influye en La Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P de Turismo y Hotelería de la UNC 2020 puesto que, la aportación del turismo al PBI del Perú en el 2019 empezó a bajar y en el 2020 cayó un 11,12% debido a la pandemia (COVID 19), afectando al sector turismo con el cierre de muchos negocios y al desempleo.

En Cajamarca, las agencias de viajes y turismo generan 3 puestos laborales relacionados con turismo y los establecimientos de hospedaje de 8 a 9 y ambos sectores pagan entre 930 a 1300 soles según el puesto. En lo que corresponde al sector público DIRCETUR cuenta con 21 puestos relacionados con el sector turismo y la Gerencia de Turismo, Cultura y Centro Histórico de la MPC tiene 6, de los 27 puestos en total solo 4 de ellos son ocupados por Bachilleres en turismo de la UNC y sus sueldos varían entre los 1200 a 2500 soles según tipo de contrato.

2. El Factor Social influye en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC 2020 dado que, más del 50% de los prestadores de servicios turísticos prefieren contratar a mujeres, y jóvenes entre las

edades de 25 a 30 años, además el 50% de prestadores de servicios turísticos manifiestan contratar a su personal por sugerencia de amistades.

3. El Factor Académico influye en La Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC 2020 pues, más del 50% de los bachilleres consideran que, los egresados de turismo de institutos técnicos limitan su inserción laboral porque los prestadores de servicios turísticos, prefieren contratar a técnicos y lo mismo para el sector público de los 27 puestos que generan 23, están ocupados por técnicos en turismo y profesionales de otras carreras con contratos de nombramiento e indeterminados. Además, El 71% de bachilleres consideran que, los planes de estudios del 2006 y 2013 de E.A.P. de Turismo y Hotelería de la UNC, no estuvieron de acorde a las necesidades del empleador y no existe un convenio formal para las prácticas profesionales de los alumnos.
4. La Situación Actual de La Inserción Laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P de Turismo y Hotelería de la UNC 2020, es deficiente pues, el 32% está sin trabajo y del 68% de bachilleres que se encuentran trabajando el 42% es informal, sus sueldos son bajos pues el 61% perciben un sueldo entre de 930 y 1670 soles, el 55% se encuentra laborando en el sector privado, y el 45% en el Sector Público, de los cuales 53% trabaja en un puesto que no está relacionado con la carrera de turismo y hotelería, como comerciantes, costura, entre otros.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

1. Se recomienda al Ministerio de Comercio Exterior y Turismo en coordinación con los Gobiernos Regionales, los gobiernos locales promuevan proyectos turísticos donde participen los profesionales en turismo, con la finalidad de mantener, mejorar y crear nuevos productos turísticos.
2. Así mismo, La DIRCETUR CAJAMARCA, debería fiscalizar y hacer que se cumpla el inciso D de los anexos del reglamento de establecimientos de hospedajes y de la misma manera para agencia de Viajes, donde señala que cada establecimiento debe contar con un personal calificado, es decir, con experiencia y capacitado en actividades turísticas.
3. Se sugiere al Director de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la UNC, generar convenios con el sector público y privado para las prácticas pre profesionales de sus alumnos y realizar un estudio de mercado, para mejorar el plan de estudios a fin de trabajar un nuevo perfil del Profesional de Turismo y Hotelería en concordancia con las necesidades del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Badatur, P. (2018). *Gasto turístico interno*. Recuperado el 05 de 11 de 2020, obtenido de <http://www.observatorioturisticodelperu.com/>
- BCRP.(2011). Glosario de términos. Lima. Obtenido de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>
- Bernal, A. (2006). *Metodos Cientificos Bernal*. Obtenido de <https://studylib.es/doc/765093/m%C3%A9todos-cient%C3%ADficos-de-bernal>
- Bustamante, Y. (2018). *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque,2018*.(Tesis de Maestría).Facultad de Políticas Públicas, Universidad Cesar Vallejos, Chiclayo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31916/Bustamante_NYR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNC (2020). Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería . Recuperado el 08 de 11 de 2020. obtenido de <http://oficial.unc.edu.pe/facultades/ciencias-sociales/turismo-y-hoteleria>
- Cancelo, J. (2010). *Factores Determinantes para la Inserción y distintas formas de Participación en el Mercado Laboral Gallego* (Tesis Doctoral). Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad de Coruña, España.Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9876/SanchezSellero_MariaCarmen_TD_2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chavez, C. (2018). *Comparación entre Capital Humano en Ingresantes y Capital Humano en Egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. (Tesis de) Facultad de Educación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/758/TESIS%20CARMELA%20CHAVEZ%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cámara de Comercio (2018). *Informe Economico*. Obtenido de https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r820_2/informe%20economico.pdf
- Cisternas, C. (2020). *Análisis del Entorno en la Gestión Universitaria: Una Aproximación desde la Teoría de Sistemas Sociales Actualidades Investigativas en Educación*. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/447/44767299017/html/>
- Condori, E., & Matta, J. (2016). *Insercion Laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hoteleria de la Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa 2015*. (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Histórico Sociales, Universidad Nacional de San Agustin, Arequipa, Perú. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3658/Thcomerp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Congreso de la República (1992). *Ley Universitaria 23733*. Obtenido de http://www.une.edu.pe/transparencia/informacion/LeyUniversitaria_actualizada_020508.pdf

Congreso de la República (1996). *ley procesal del trabajo*. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Cuenta Satelital de Turismo. (2015). *Principales indicadores de la CST 2012-2015*. Obtenido el 06 de 11 de 2020, de https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/publicaciones/Peru_CuentaSatelite_Turismo.pdf

DISEL. (2021). Demanda de ocupaciones a nivel Nacional 2018. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf>

Decreto supremo N. ° 004 -2004-MINCETUR, Reglamento de Reglamento de Agencias de Viajes y Turismo. https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/funciones_y_normatividad/normatividad/prestadores_servicios_turisticos/REGLAGVT_2004.pdf

Decreto supremo N. ° 001 -2015-MINCETUR, Reglamento de Reglamento de Establecimientos de Hospedaje. <https://www.ipe.org.pe/portal/producto-bruto-interno/>
<https://www.ipe.org.pe/portal/producto-bruto-interno/>

Decreto supremo N° 013-2021-METP, Política Nacional del Empleo Decente. <chrome-error://chromewebdata>

Fernández Cardoso, S. (2011). *Teoría, sociedad y poder en Talcott Parsons, C. Wright Mills, Jurgen Habermas y Anthony Giddens*. Tesis de Doctorado, Universidad Católica Argentina, Facultad de Ciencias Sociales Políticas y de la Comunicación. Obetido de <https://core.ac.uk/download/pdf/32621122.pdf>

Fuente, G., & Reglero, M. (2012). *Factores sociales que condicionan la inserción laboral del educador social* (trabajo de investigación).Facultad ciencias de la Educación, Universidad Complutense de Madrid, España.Obtenido de <http://www.eduso.net/archivos/IVcongreso/comunicaciones/c18.pdf>

Google mapa (2021). *Ubicación geográfica de Cajamarca*. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=cajamarca+ubicaci%7Bon&oq=&aqs=chrome.0.69i59i45018.110784933j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

González, J., & Elvira, I. (2016). *Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral*. RICSH Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales y Humanísticas, 5 (10),. [Fecha de Consulta 21 de Julio de 2021]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317004>Granados, M. (12 de

- 2011). Gestión en el Tercer Milenio. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 14, 28.
- Granados, M. (2014). *La Profesionalización y la Formación Superior en Turismo*. Obtenido el 08 de 11 de 2020, de file:///C:/Users/Estelita/Downloads/8816-Texto%20del%20art%C3%ADculo-30589-1-10-20140813.pdf
- Guerrero, A. (Madrid). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: síntesis.
- Huízar, M., Villanueva, R., & Cervantes, G. (2016). *Turismo y empleo de calidad. ¿Una relación posible?* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305399956_Turismo_y_empleo_de_calidad_Una_relacion_posible
- INEI. (2017). *Características de la Población*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap06.pdf
- INEI (2020) Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. Obtenido el 03 de 11 de 2020, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf
- INEI. (2020). *Evolución del PBI en el 2020*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-pbi-iv-trim-2020.pdf>
- INEI. (2021). *Informe técnico: Comportamiento de la Economía Peruana en el*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-pbi-iv-trim-2020.pdf>
- Ley del trabajo, 29497*. Congreso de la República. de 15 de diciembre del 2010. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793/LEY_29497_+LEY_PROCESAL_TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=08879b8040e1f27ea099e9726e1ea793
- Ley General de Turismo, 29408*. Congreso de la República. de 17 de setiembre del 2009. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/per89826.pdf>
- Ley de Sociedades, 26887*. Congreso de la República. de 09 de diciembre del 1997. <https://www.noticierocontable.com/ley-general-sociedades/#:~:text=La%20Ley%20General%20de%20Sociedades,Peruano%20de%20la%20Informaci%C3%B3n%20Jur%C3%ADdica>.
- Martín Del Peso, M., Rabadán, G., Hernandez, B., & March, J. (2013). *Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: La visión de los empleadores de la comunidad de Madrid*. *Revista de educación*, 244–267. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4098484>
- Martín, J. (2017). *Estudia tu entorno con un PEST-EL*. Obtenido de <https://www.cerem.pe/blog/estudia-tu-entorno-con-un-pest-el>

- Martinez, F. (2009). *El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad Complutense de Educacion* , Vol.2 455-471.p.457. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/279487621_El_proceso_de_insercion_laboral_Implicaciones_educativas_para_la_mejora_de_la_empleabilidad
- MEF (2016). *Medición Económica Del Turismo*. Recuperado el 06 de 11 de 2020, de MEDICIÓN ECONÓMICA DEL TURISMO
- MINCETUR. (2015). *Medición económica del Turismo*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300470/Per%C3%BA_Medici%C3%B3n_Econ%C3%B3mica_del_Turismo.pdf
- MINCETUR. (2016). *Medición económica del turismo*. Obtenido de https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/publicaciones/MEDICION_ECONOMICA_TURISMO_ALTA.pdf
- MINCETUR. (2019). *Directorio Nacional de Prestadores de Servicios Turísticos Calificados*. Obtenido de [http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/set-regiones/\(S\(0m1jliid3xmnofq0koxw1mw\)\)/Reportes/WebReportes/RptFiltro.aspx?StrCodGrupo=02&NomGrupo=Agencias%20de%20Viajes%20y%20Turismo](http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/set-regiones/(S(0m1jliid3xmnofq0koxw1mw))/Reportes/WebReportes/RptFiltro.aspx?StrCodGrupo=02&NomGrupo=Agencias%20de%20Viajes%20y%20Turismo)
- MINCETUR. (2020). *Comisión de Comercio Exterior y Turismo Plan de Trabajo 2020-2021*. Obtenido de http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Turismo/files/plan_de_trabajo.pdf
- MINCETUR. (2020). *Resupuesto del Mincetur para el sector turismo aumentará 9% este año*. Recuperado el 03 de 11 de 2020, de <https://www.turiweb.pe/presupuesto-del-mincetur-para-el-sector-turismo-aumenta-9-este-ano/>
- MINTRA(2021). *Demanda de Ocupaciones en Piura*. obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1733426/Piura.pdf>
- Moro, S., Sánchez, J., Torres, J., Arroyo, F., & Arurita, A. (2018). *Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español*. CEA, 67-74. Obtenido de <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1048>
- MTPE. (2018). *Portal "Ponte en Carrera"*. Obtenido de <https://www.gob.pe/mtpe>
- MTPE. (2019). *Demanda ocupacional 2019*. Recuperado el 08 de 11 de 2020, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/303305/EDO_2018_Nacional-vf.pdf
- Muñoz, V. (2008). *Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Peru*. p.14-15. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2316/Mu%C3%B1oz_rv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Murillo, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Limusa Noriega.p,1.
- OIT. (2019). *Turismo y empleo: un futuro mejor para todos*. Obtenido de <https://wtd.unwto.org/es/content/dmt-2019-sobre-el-dia-mundial-del-turismo>
- OMT. (2016). Alianza entre turismo y cultura en el Perú – Modelos de colaboración entre turismo, cultura y comunidad (en línea). Obtenido de: www.e-unwto.org (17-07-2018), DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284417575>
- OMT. (2019). *Empleo y trabajo decente en el sector turístico — proyecto conjunto OIT-OMT*. Obtenido de <http://statistics.unwto.org/es/project/empleo-y-trabajo-decente-en-el-sector-turistico-proyecto-conjunto-oit-omt>
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. (Tesis de Maestría). Facultad de Administración. Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos, Jalisco, México. Obtenido de http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf
- Pelayo, M. (2013). *Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/problematika-insercion-laboral-america-latina.html>
- Restrepo, D. (2011). *La juventud como categoría analítica y condición social en el campo de la salud pública*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n2/2011-3080-cesp-9-02-00001.pdf>
- Resolucion N° 173-2010-FCS-UNC. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. En la que estable las prácticas pre profesionales de la Escuela profesional de Turismo y Hotelería de la UNC- 2010.
- Resolución N° 015-2014-FCS-UNC. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. En la que se crea la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería - 2010.
- SINEACE. (2020). Caracterización de la región Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/6228/Caracterizaci%C3%B3n%20Regional%20Cajamarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ucha, F. (2010). Obtenido de Definición de Relaciones sociales: <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-sociales.php#:~:text=En%20tanto%2C%20las%20relaciones%20sociales,y%20desplegando%20un%20papel%20social>.
- Ucha, F. (2012). Definición de Inserción. <https://www.definicionabc.com/social/insercion.php>.
- UNC. (2020). *Padron de Graduados*. Obtenido de <https://normasapa.com/insercion-de-tablas-y-figuras/>

- UNESCO. (2012). *LA UNESCO Y LA JUVENTUD -- ESTRATEGIA*. Obtenido de <https://www.un.org/es/events/observances/alfabetizacion/youthandeducation.html>
- UNWT. (2008). *Glosario de Términos*. Obtenido de <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos#:~:text=Gasto%20tur%C3%ADstico%20interno%3A%20El%20gasto,de%20la%20econom%C3%ADa%20de%20residencia.>
- Valle, L. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de Maestría). Facultad de Odontología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4403/Valle_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

APENDICE

N° 1: Validación de Expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA ESCUELA DE
POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
1 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Fernández Silva, Yesenia Liceth
- 1.2. Grado académico: Maestra en Ciencias
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4. Título de la investigación: Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- 1.5. Autor del instrumento: Ruiz Flores, María Estelita
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado: Maestría

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL (PROMEDIO)					10 %	90 %

- 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 90% ítems con la más alta valoración

valor CUALITATIVA: Instrumento adecuado

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha: Cajamarca, 26 de marzo 2021

M.Cs. Yesenia Liceth Fernández Silva

APÉNDICE N° 2: Validación de Expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
 ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
 ADMINISTRATIVAS
 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Miguel Ángel Cueva Zavala
- 1.2. Grado académico: Maestro en Ciencias
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4. Título de la investigación: Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- 1.5. Autor del instrumento: Ruiz Flores, María Estelita
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado: Maestría

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la Investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL (PROMEDIO)					10%	90%

1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 90% ítems con la más alta valoración

VALORACIÓN CUALITATIVA: Instrumento adecuado

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha: Cajamarca, 28 de marzo 2021

M.Cs. Miguel Ángel Cueva Zavala

APÉNDICE N° 3:

VALIDACIÓN DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández
- 1.2. Grado académico: Doctor en ciencias.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4. Título de la investigación: Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020.
- 1.5. Autor del instrumento: Ruiz Flores, María Estelita
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado: Maestría

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL (PROMEDIO)					10 %	90%

1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 90% ítems con la más alta valoración

VALORACIÓN CUALITATIVA: Instrumento adecuado

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

Lugar y fecha: Cajamarca, 26 de marzo 2021

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	8

APÉNDICE N° 4

CUESTIONARIO PARA LOS BACHILLERES DE LOS AÑOS 2012-2016 DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

Objetivo:

Con el objetivo de obtener el Grado de Maestro en Gerencia Publica, se realiza esta investigación acerca de la “Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020”.

I. Generalidades

1. Año que obtuvo el bachillerato.....
2. Tiene alguna especialización: Sí No Especifique:
3. Edad:
4. Sexo: Masculin Femenino

II. Preguntas relacionadas con las variables de investigación.

Instrucciones: Marque con una (X) las siguientes alternativas que considera pertinentes.

CUESTIONARIO	
N°	Preguntas relacionadas con el factor social:
	Dimensión: El personal requerido por sexo:
	Indicador: sexo
1	¿Considera usted que, el sexo influye para conseguir empleo? a) SI b) NO
	Dimensión: El personal requerido por grupo de Edad:
	Indicador: Edad
2	¿Considera usted que, la edad influye para conseguir trabajo? a) SI b) NO
	Dimensión: relaciones sociales
3	¿Las relaciones sociales influyen para conseguir empleo? a) SI b) NO
4	¿Cuál cree usted que es la modalidad más rápida de conseguir un empleo? a) Familiares dentro de la institución b) Por apoyo político c) Por amistades dentro de la institución d) Concurso público e) Otros.....
5	En general, según su percepción, ¿Cómo considera usted que es valorado el profesional de turismo (nos referimos a personas e instituciones vinculadas con el sector)? a) SI b) NO
	Preguntas relacionadas con el factor académico:

	Dimensión: Oferta de educación superior en turismo en el país
6	<p>¿Los egresados en turismo de otras universidades limitan su inserción en el mercado?</p> <p>a) SI b) NO</p>
7	<p>¿Los egresados de institutos técnicos limitan su inserción en el mercado laboral? Si marca sí, cuál serían las razones.</p> <p>a) Sí b) No</p> <p>Razones:</p> <p>a) Cobran menos.</p> <p>b) Los empleadores no valoran al profesional en turismo.</p> <p>c) Prefieren el perfil del egresado técnico.</p> <p>d) Los puestos que ofrece el empleador son más operativos.</p> <p>e) Otros.</p>
	Dimensión: Formación académica profesional
8	¿Las prácticas profesionales le ayudaron a su inserción en el mercado laboral?
9	<p>¿El plan de estudios que llevó es un factor importante para conseguir un empleo?</p> <p>a) Sí b) No</p>
10	<p>¿Las necesidades del empleador estuvieron acorde con lo que usted llevó dentro del plan de estudios?</p> <p>a) Sí b) No</p>
Preguntas relacionadas con la Variable inserción laboral	
11	<p>¿Actualmente se encuentra laborando? Si su respuesta es SI pase la siguiente pregunta.</p>

	a) Sí b) No
12	<p>¿Cuál fue su modalidad de ingreso?</p> <p>a) Familiares dentro de la institución</p> <p>b) Por apoyo político</p> <p>c) Por amistades dentro de la institución</p> <p>d) Concurso público</p> <p>e) Otros.....</p>
13	<p>¿Cuál es la condición de formalidad del trabajo que desempeña?</p> <p>a) Formal b) informal</p>
14	<p>¿Cuánto es el ingreso que percibe por su actual puesto de trabajo?</p> <p>a) Menos de 930</p> <p>b) 930-1000</p> <p>c) 1000-1500</p> <p>d) 1500-2000</p> <p>a) 2000-2500</p> <p>b) 2500 a más</p>
15	<p>¿En qué sector se encuentra laborando actualmente?</p> <p>a) Público b) privado</p>
16	<p>Con respecto al puesto laboral que ocupa:</p> <p>a) Está relacionado con sus estudios en turismo.</p> <p>b) No está relacionado con sus estudios en turismo.</p>
17	<p>¿Qué puesto laboral ocupa usted actualmente?</p> <p>a) Consultoría privada</p> <p>b) Dirección de empresas privadas</p>

	<ul style="list-style-type: none"> c) Docencia universitaria o no universitaria d) Gestión de proyectos e) Otros f) Trabajo operativo de la especialidad
18	<p>¿Considera usted que las empresas e instituciones vinculadas al turismo tienen un presupuesto asignado a la contratación de profesionales cuyo perfil sea exclusivamente orientado hacia Licenciados en Turismo? Si la respuesta es No, ¿Cuáles considera usted que son las razones?</p> <p>a) SI b) NO</p> <p>Si la respuesta es No, ¿cuáles considera usted que son las razones?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Porque piensan que otro profesional puede desempeñar los roles dentro del turismo b) No valoran al profesional de turismo c) Se dejan influenciar por asuntos políticos. <p>Otros.</p> <p>Especifique.....</p>

CUESTIONARIO PARA LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TURISTICOS DE CAJAMARCA.

Objetivo:

Con el objetivo de obtener el Grado de Maestro en Gerencia Publica, se realiza esta investigación acerca de la “Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020”. Además de obtener información para que los dueños o gerentes de los servicios de alojamiento, restaurantes y agencias de viajes y turismo, tome decisiones pertinentes en pro de mejorar el servicio al turista. La presente encuesta tiene carácter anónimo.

I. Generalidades

Institución a la que representa:

Grado académico:

Edad:

Sexo: Masculino Femenino

I. Preguntas relacionadas con las variables de investigación.

Preguntas relacionas con el factor social:

1. ¿Entre qué edades usted prefiere contratar a su personal?

- a) 18-25 b) 25-30 c) 30-35 d) 35 a más

2. ¿Qué tipo de género prefiere elegir al momento de contratar a su personal?

- a) Mujeres b) varones c) me es instinto

3. ¿Cuál es la modalidad que usa para contratar a su personal?

- a) Sugerencia de amigos.
b) Sugerencia de colaboradores que ya trabajan con usted.

- c) Convocatoria pública
- d) Lo solicita a la universidad
- e) Lo solicita a las instituciones técnica

Preguntas relacionadas con el factor académico:

5. ¿Cuál es el grado académico que usted requiere al momento de contratar a su personal? Marque con una X donde corresponde.

Agencias de Viajes y turismo	Universitario titulado	Bachiller	Técnico	Educación básica	Sin educación
Administrador/ Gerente					
Caunter					
Guía					
Establecimientos de hospedaje	Universitario titulado	Bachiller	Técnico	Educación básica	Sin educación
Administrador/ Gerente					
Recepcionista					
Ama de llaves					
Camarrera (o)					
Personal de limpieza					

6. El personal con el que cuenta la empresa tiene estudios en:

- a) Turismo y hotelería.
- b) Administración, contabilidad y economía.
- c) Ingeniero de sistemas.
- d) Marketing/comunicaciones.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL FACTOR INSERCIÓN LABORAL

7. ¿Con cuánto personal cuenta actualmente?

.....

8. ¿Cuántos puestos laborales y cuáles son, con los que cuenta actualmente?

Agencias de Viajes y turismo	Marque con una X
Administrador/ Gerente	
Caunter	
Guía	
Otros especifiquen	

Establecimientos de hospedaje	Marque con una X
Administrador/ Gerente	
Recepcionista	
Ama de llaves	
Camarera (0)	
personal de limpieza	
Otros. especifique	

9. ¿Entre qué montos mensuales gana su personal?

- a) Menos de 930
- b) 930-1300
- c) 1300-1670
- d) 1670-2040
- e) 2040-más

**Entrevista para los representantes de la DIRCETUR Y gerente de
turismo y centro histórico de la MPC.**

I. Información General

Institución a la que representa:Grado académico:

Edad:.....Género: Masculino Femenino

Fecha de la entrevista:Hora de la entrevista:

Duración de la entrevista:Modalidad de la entrevista:.....

II. Introducción:

I. Entrevistadora (E): Buenas tardes, mi nombre es María Estelita Ruiz Flores y me encuentro realizando la tesis de maestría titulado “Factores Económicos, Sociales y Académicos que Influyen en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P. de Turismo y Hotelería de la U.N.C 2020”. Me gustaría poder realizarle algunas preguntas con la finalidad de conocer su opinión al respecto. Le agradezco el tiempo que me brinda para la entrevista, la cual tiene un fin académico y no comercial. ¿Acepta la grabación de esta entrevista a profundidad?

II. Preguntas relacionadas con las variables de investigación.

1. ¿Con cuántos puestos relacionados con la carrera de turismo cuenta la institución y cuántos de ellos son ocupados por los profesionales en turismo?
2. ¿Cuál es perfil académico que la institución requiere para contratar a un profesional en turismo?
3. ¿Qué competencias y habilidades debe tener el profesional en turismo para que ocupe un puesto laboral en la institución?
4. ¿Entre que edades y de que género la institución prefiere contratar al personal de turismo?
5. ¿Bajo qué modalidad de contrato están laborando el profesional en turismo?

6. ¿Sabe usted cuánto presupuesto se designa para contratar personal para que ocupe los puestos en turismo? ¿entre que montos oscilan el sueldo de dicho personal?
7. ¿Tiene convenio con la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cajamarca, desde cuándo y cómo se pone en práctica?
8. ¿Actualmente generan proyectos que ayuden a insertar a los profesionales en turismo que egresan de las universidades, entre ellas la de Nacional de Cajamarca?

**Entrevista al director de la Escuela Académico Profesional de Turismo
de la Universidad Nacional de Cajamarca**

I. Información General

Institución a la que representa:Grado académico:

Edad:.....Género: Masculino Femenino

Fecha de la entrevista:Hora de la entrevista:

Duración de la entrevista:Modalidad de la entrevista:.....

II. Introducción:

Entrevistadora (E): Buenas tardes, mi nombre es María Estelita Ruiz Flores y me encuentro realizando la tesis de maestría titulado “Factores Económicos, Sociales y Académicos que Influyen en la Inserción laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la E.A.P.de Turismo y Hotelería de la U.N.C 2020”. Me gustaría poder realizarle algunas preguntas con la finalidad de conocer su opinión al respecto. Le agradezco el tiempo que me brinda para la entrevista, la cual tiene un fin académico y no comercial. ¿Acepta la grabación de esta entrevista a profundidad?

III. Preguntas relacionadas con las variables de investigación.

1. ¿Cuántos planes de estudio ha tenido desde su creación la Escuela Académico Profesional de Turismo y Hotelería?

2. ¿El plan de estudio tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegura el logro del perfil del egresado?
3. ¿El plan de estudios han sido elaboradas de acuerdo con las necesidades del mercado laboral?
4. ¿Tienen convenios interinstitucionales para que sus practicantes realicen sus prácticas pre profesionales?
5. ¿La cantidad de prácticas pre profesionales que se les pide a los estudiantes ayudan a insertarse en el mercado laboral a los egresados?
6. ¿Han realizado estudios para evaluar la inserción laboral de sus egresados? Por favor, coméntenos los resultados.
7. ¿Considera que los planes de estudio han sido una limitante para que los bachilleres del 2012-2016 puedan insertarse en el mercado?
8. ¿Considera que los egresados de turismo de las instituciones superiores técnicas limitan la inserción laboral de los bachilleres de turismo y hotelería de la universidad nacional?
9. ¿Por qué cree usted que las instituciones públicas y empresas no contratan a los egresados (relacionadas con el turismo) de turismo de la UNC para desempeñar puestos de trabajo en el área del turismo y el hotelería?
10. ¿En la inserción laboral de los bachilleres de turismo, por favor, indique qué influencia tienen los factores económicos?
11. En la inserción laboral de los bachilleres de turismo, por favor, ¿indique qué influencia tienen los factores sociales?
12. En la inserción laboral de los bachilleres de turismo, por favor, ¿indique qué influencia tienen los factores académicos?