

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“LA FORMACION PROFESIONAL Y LA DEMANDA LABORAL DE LOS
ESTUDIANTES DE TURISMO Y HOTELERÍA EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAÑETE 2016”**

MODALIDAD PARA OPTAR EL GRADO:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR:

URBINA SOLÍS GISSELLA NATALY

ASESOR:

MG. VILLEGAS QUISPE CARMEN JULIA

JURADO:

DRA. ALIAGA PACORA ALICIA

DR. PAREJA MURILLO GONZALO

DR. MATOS HUAMÁN CESAR

LIMA – PERÚ

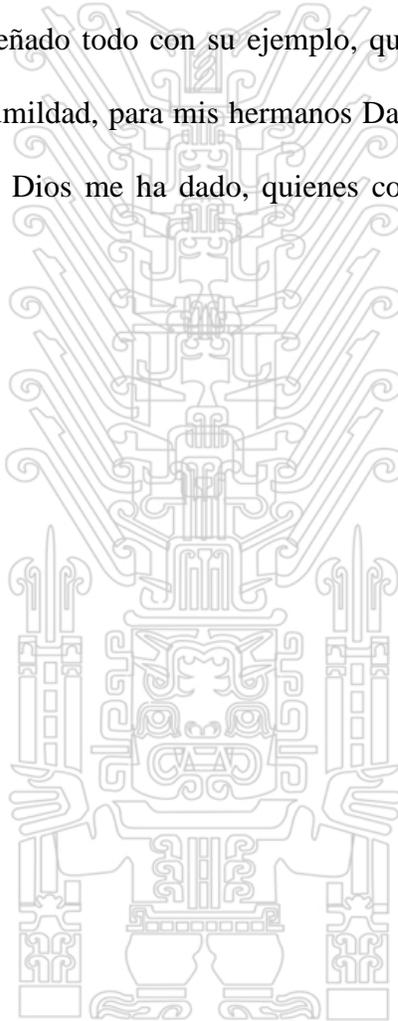
2018

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada para mi amado Dios, quien ha sido mi guía, mi fuerza y mi compañía diaria.

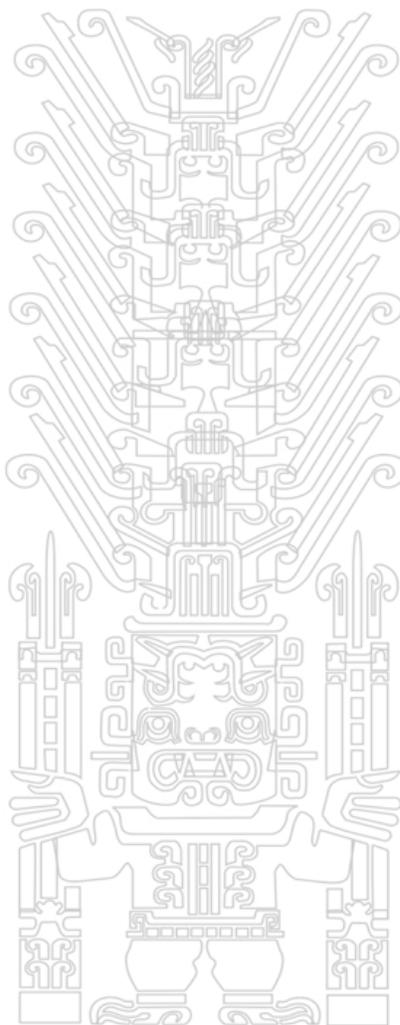
Para mi Virgen María quien fue luz en mis días y abrigo en mis noches.

Para mi madre que me ha enseñado todo con su ejemplo, quien a pesar del cansancio ha sabido enseñarnos a vivir la humildad, para mis hermanos Daniel, Karina, Nataly y Pedro, los más buenos hermanos que Dios me ha dado, quienes con su cariño y humildad han sabido entenderme siempre.



AGRADECIMIENTOS

A Dios el dueño de mi vida, a mi papá Narciso, a mi mamá Santa Rosa y a mis hermanos Daniel García, Karina Urbina, Pedro Francia y Nataly Urbina.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
INDICE.....	4
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Antecedentes.....	19
1.2 Planteamiento del Problema.....	27
1.2.1 Descripción del Problema.....	27
1.2.2 Formulación del Problema.....	32
1.2.2.1 Problema Principal.....	32
1.2.2.2 Problemas Específicos.....	33
1.3 Objetivos.....	34
1.3.1 Objetivo General.....	34
1.3.2 Objetivos Específicos.....	34
1.4 Justificación de la investigación.....	35
1.4.1 Justificación Teórica.....	35
1.4.2 Justificación Metodológica.....	36
1.4.3 Justificación Práctica.....	36

1.5	Alcances y limitaciones.....	37
1.6	Definición de Variables.....	38

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Teorías generales sobre el tema.....	39
2.2	Bases teóricas especializadas sobre el tema.....	41
2.2.1	Formación Profesional.....	41
2.2.1.1	Definición de Formación Profesional.....	41
2.2.1.2	Principios de la Formación Profesional.....	45
2.2.1.3	Importancia de la Formación Profesional.....	46
2.2.1.4	Objetivos de la Formación Profesional.....	47
2.2.1.5	Dimensiones de Formación Profesional.....	48
2.2.1.6	Áreas curriculares de la carrera de Turismo y Hotelería.....	49
2.2.1.7	Medición de la variable Formación Profesional.....	52
2.2.2	Demanda Laboral.....	53
2.2.2.1	Definición de Demanda Laboral.....	53
2.2.2.2	Dimensiones de la Demanda Laboral.....	55
	Perfil Profesional.....	55
	Definición de Perfil Profesional.....	55
	Perfil del Trabajador demandado por empresarios.....	57
	Competencias.....	58
	Definición y clasificación de Competencias.....	58
2.2.2.3	Medición de la Demanda Laboral.....	60

2.2.3 Breve descripción de la Universidad de Cañete (UNDC).....	60
2.2.3.1 Misión.....	61
2.2.3.2 Visión.....	61
2.2.3.3 Descripción de la carrera profesional de Turismo y Hotelería.....	61
2.2.3.4 Formación Profesional y Demanda Laboral.....	62
2.3 Marco Conceptual.....	63
2.4 Hipótesis.....	65
Hipótesis Principal.....	65
Hipótesis Específicas.....	66
Operacionalización de las variables.....	68
CAPÍTULO III: MÉTODO	
3.1 Tipo de investigación.....	69
3.2 Diseño de investigación.....	69
3.3 Estrategias de prueba de hipótesis.....	70
3.4 Variables.....	73
3.5 Población.....	73
3.6 Muestra.....	73
3.7 Técnicas de investigación.....	75
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
4.1 Análisis descriptivo de las variables en estudio.....	88
4.1.1 Descripción de los puntajes del instrumento de medición para la relación de formación profesional y demanda laboral.....	88
4.1.2 Análisis descriptivo de la Variable Formación Profesional.....	90

4.1.3 Análisis descriptivo de la Variable Demanda Laboral.....	96
4.2 Contratación de Hipótesis.....	99
4.2.1 Bases teóricas para la contratación de hipótesis.....	99
4.2.2 Contratación de la Hipótesis Principal.....	101
4.2.3 Contratación de las hipótesis específicas.....	102

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados.....	109
Conclusiones.....	116
Recomendaciones.....	118
Referencias.....	120

ANEXOS

1. Ficha técnica de los instrumentos a utilizar
2. Definición de términos

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Plan de Estudios del Primer Año de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería.....	51
Tabla N° 2 Plan de Estudios del Segundo Año de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería.....	51
Tabla N° 3 Plan de Estudios del Tercer Año de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería.....	51

Tabla N° 4 Plan de Estudios del Cuarto Año de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería.....	52
Tabla N° 5 Plan de Estudios del Quinto Año de la E.A.P de Administración de Turismo y Hotelería.....	52
Tabla N° 6 Principales definiciones y clasificación de competencias.....	59
Tabla N° 7 Relación de alumnos de la Escuela de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cañete.....	73
Tabla N° 8 Matriz de correlaciones del área de Formación General.....	79
Tabla N° 9 Matriz de correlaciones del área de Especialidad.....	80
Tabla N° 10 Matriz de correlaciones del área de Formación Profesional.....	81
Tabla N° 11 Matriz de correlaciones de Perfil Profesional.....	82
Tabla N° 12 Matriz de correlaciones de Competencias.....	83
Tabla N° 13 Coeficientes Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Variable Formación Profesional.....	85
Tabla N° 14 Coeficientes Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Variable Demanda Laboral.....	86
Tabla N° 15 Coeficientes Alfa de Cronbach para las Variables en estudio.....	86
Tabla N° 16 Niveles de Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	90

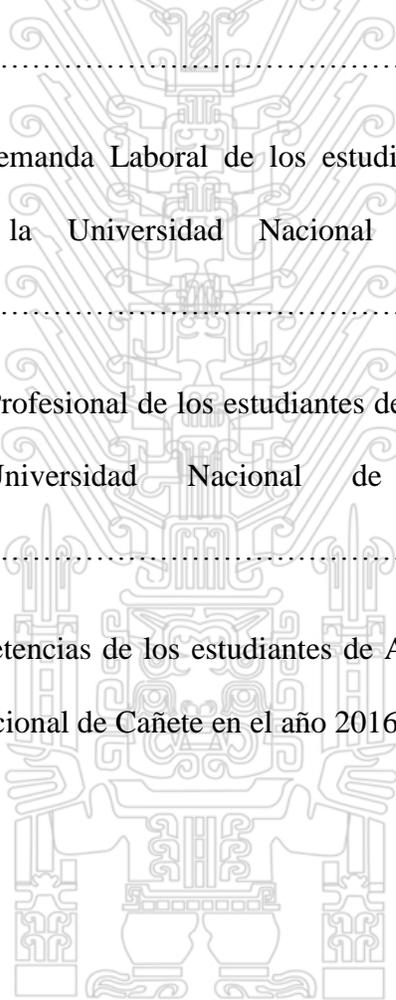
Tabla N° 17 Niveles de Formación General de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	92
Tabla N° 18 Niveles del área de Especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	93
Tabla N° 19 Niveles del área de Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	94
Tabla N° 20 Niveles de la demanda laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	96
Tabla N° 21 Niveles del perfil profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	97
Tabla N° 22 Niveles de competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	98
Tabla N° 23 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral en la institución en estudio.....	101
Tabla N° 24 Niveles de la Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	102

Tabla N° 25 Niveles de Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	103
Tabla N° 26 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Formación Profesional y el Perfil Profesional de la institución en estudio.....	105
Tabla N° 27 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Formación Profesional y las competencias de la institución en estudio.....	106
Tabla N° 28 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Demanda laboral y el área de Formación General de la institución en estudio.....	107
Tabla N° 29 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Demanda laboral y el área de Especialidad de la institución en estudio.....	107
Tabla N° 30 Prueba de Significancia del Coeficiente de Correlación por rango de Spearman para la relación entre la Demanda laboral y el área de Formación Profesional de la institución en estudio.....	108

ANEXOS DE FIGURAS

Figura N° 1 Niveles de Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	91
---	----

Figura N° 2 Niveles del área de Formación General de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	92
Figura N° 3 Niveles del área de Especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	93
Figura N° 4 Niveles del área de Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	95
Figura N° 5 Niveles de la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	96
Figura N° 6 Niveles de Perfil Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	97
Figura N° 7 Niveles de Competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.....	98



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete 2016” tiene como objetivo analizar la relación que existe entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cañete y ha sido realizado para obtener el Grado Académico de Magister en Docencia Universitaria.

La tesis es de tipo descriptivo, el método utilizado ha sido básico no experimental y de diseño correlacional.

La población estuvo conformada por 90 estudiantes del V y VII ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería y la muestra estuvo comprendida por 73 estudiantes.

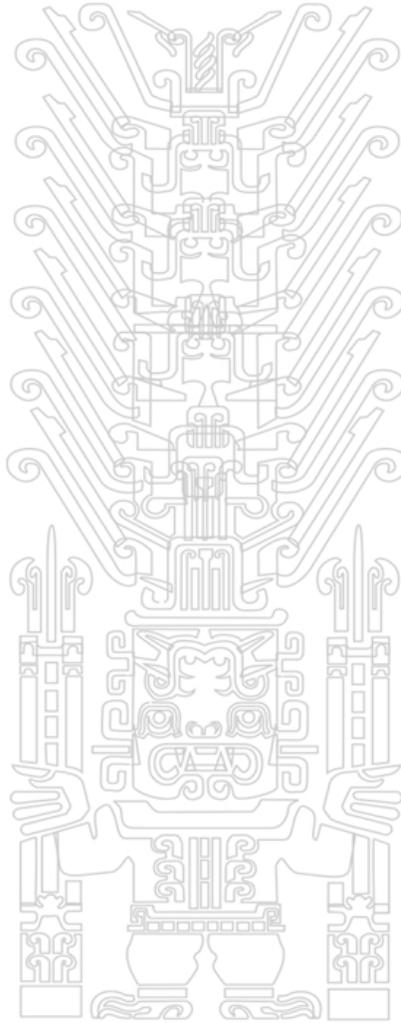
En cuanto a las técnicas de recolección se utilizaron el análisis documental y las encuestas sobre las dos variables de estudio variable Formación Profesional y variable Demanda Laboral.

Como resultado de las encuestas aplicadas se obtuvo que respecto a los niveles de formación profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cañete en el año 2016: el 43.8% de los encuestados considera que es Bueno y con relación a la variable demanda laboral: el 35.6% de los encuestados considera que es Muy bueno.

De los resultados obtenidos, se desprende que existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Demanda Laboral y la Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y

Hotelería en la Universidad de Cañete existe una relación estadísticamente significativa.

Palabras claves: Formación, Profesión, Turismo, Trabajo y Estudiante.



ABSTRACT

This research work entitled "Vocational Training and Labor Demand for Tourism and Hotel Students at the National University of Cañete 2016" aims to analyze the relationship between Vocational Training and Labor Demand for Tourism students and Hospitality of the University of Cañete and has been made to obtain the Academic Degree of Master in University Teaching.

The thesis is descriptive, the method used has been basic non-experimental and correlational design.

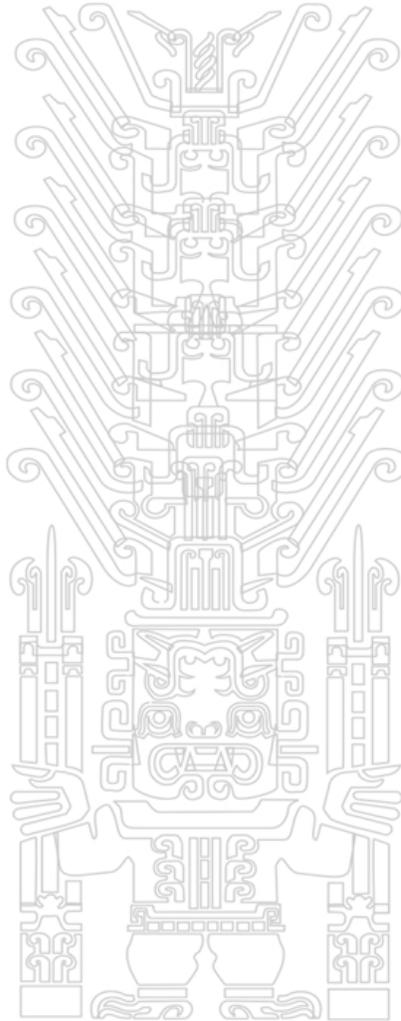
The population was conformed by 90 students of the V and VII cycle of the Professional School of Tourism and Hotel Management and the sample was approved by 73 students.

Regarding the collection techniques, the documentary analysis and the surveys on the variables of variable study Vocational Training and variable Labor Demand are used.

The result of the surveys is applied with respect to the levels of professional training of the students of Tourism and Hotel Management of the University of Cañete in 2016: 43.87% of the respondents consider it is good and related to the labor demand variable: 35.6% of the respondents consider that it is very good.

From the results obtained, it is clear that there is evidence to affirm that there is a statistically significant relationship between the Labor Demand and the Professional Training of Tourism and Hospitality students at the University of Cañete.

Keywords: Training, Profession, Tourism, Work and Student.



INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional y el ejercicio de la profesión son muy importante para el ser humano y la sociedad debido a que la educación que brinda la universidad durante cinco o seis años, forma a la persona para desenvolverse como un profesional capaz de atender a las necesidades de la sociedad a través de sus servicios.

Además de la importancia de la labor del profesional existe también la satisfacción personal por el desarrollo de sus conocimientos y capacidades dentro de la carrera para la cual ha sido formado, lo que le permitirá buscar entre otras cosas, la especialización, la actualización de sus conocimientos y una constante mejora en su profesión.

Lamentablemente muchas veces este ideal no se da, debido a que hemos visto a muchos egresados que no ejercen su carrera profesional y trabajan en diferentes rubros ajenos a su carrera, lo que es penoso, toda vez que personas que podían contribuir a mejorar la sociedad con sus conocimientos y habilidades se encuentran realizando actividades distintas a su formación, olvidando la inversión de los años de estudio, dejando de lado sus habilidades, empezando a aprender otro tipo de conocimientos y por lo general ganando un sueldo mínimo.

Esto se debe a diversos factores como la falta de oportunidades laborales, falta de lugares que requieren personal para trabajar en el campo del turismo, exigencias, requisitos difíciles de cumplir o quizás se da debido a la poca relación que hay entre las carreras que ofertan las universidades y la demanda de la sociedad, este desconocimiento de lo que la sociedad realmente requiere es una problemática que debemos contrarrestar.

En ese sentido, hemos querido investigar en la provincia de Cañete, la relación entre formación y demanda, por lo que el objetivo del presente estudio será analizar la relación que existe entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.

Entre los principales objetivos específicos está conocer el nivel de la Formación Profesional de los estudiantes y analizar la Demanda Laboral de los mismos.

El trabajo de investigación es importante debido a que nos permitirá conocer la realidad de la educación superior universitaria en el campo del turismo en la provincia de Cañete y se sustenta en las encuestas realizadas a los alumnos de la mencionada carrera profesional.

Este trabajo está estructurado de la siguiente manera:

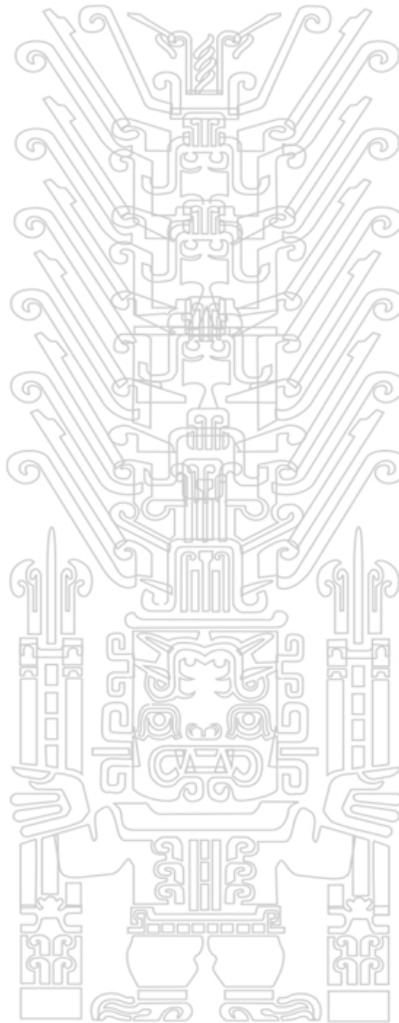
En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, la descripción del problema, la formulación del problema principal y los problemas específicos, además se expone el objetivo general del trabajo, los objetivos específicos, la justificación de la investigación, los alcances, las limitaciones y la definición de variables.

En el capítulo II se desarrolló el marco teórico, las teorías generales relacionadas con el tema de investigación, las bases teóricas especializadas sobre el tema, el marco conceptual, la hipótesis principal, las hipótesis específicas y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III está el método de la investigación que incluye el tipo y diseño de la investigación, las estrategias prueba de hipótesis, el concepto de las variables dependiente e independiente, así como la población y muestra del estudio de la investigación, además de las técnicas de investigación, los instrumentos de recolección de datos y la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición.

El capítulo IV incluye la presentación de resultados con el análisis descriptivo de las variables en estudio, la contrastación de hipótesis y las bases teóricas para la contraposición de hipótesis.

En el capítulo V se señala la discusión de los resultados de la investigación, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias, los anexos y la definición de términos.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

En la presente investigación, como antecedentes de estudios referidos a la variable Formación Profesional y Demanda Laboral, encontramos información de fuentes nacionales e internacionales.

a) A nivel nacional:

García, O. (2015), realizó una Tesis titulada “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”, el cual se centró en la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra (ETS-PNP-PP) y tuvo como objetivo principal establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013-2014. La investigación se realizó seleccionando un caso de estudio, es decir, analizando el personal policial que presta servicios en la División Territorial Centro de la Región Policial Lima, egresados de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú, y comprendió los años 2013 y 2014.

Se utilizó una metodología cualitativa que implica revisar investigaciones y teorías sobre el perfil profesional y su relación con el desempeño laboral. Como principal resultado se encontró que el perfil actual del policía egresado de la Escuela Técnico Superior de policía de Puente Piedra es deficiente para el desempeño laboral, toda vez que muestra un escaso conocimiento de la profesión.

Como principales conclusiones, el autor señala que la Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional debe formar un perfil académico y profesional, desarrollando competencias cognitivas, aptitudes, habilidades y destrezas que sustentadas en principios axiológicos humanistas permitan poner a disposición de la sociedad a un profesional competente para cumplir la función policial. En cuanto a las habilidades y destrezas indica que, éstas constituyen la condición especial que todo policía debe desarrollar y fortalecer en la escuela de formación, producto de los dos o tres años de preparación. Finalmente sobre las necesidades de la PNP, señala que el perfil actual de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra muestra significativamente deficiencia en la formación de valores, habilidades, destrezas, competencias y el conocimiento de la profesión.

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2014), realizó un estudio titulado “Demanda laboral y oferta formativa en Educación Técnico Productivo de la Región Callao” el cual tuvo como objetivo identificar las ocupaciones calificadas de los diversos sectores de producción de la Región Callao que hayan mostrado indicadores de incremento de su demanda en el mercado laboral. El trabajo de investigación se centró en el análisis del crecimiento de los ingresos y del empleo adecuado utilizando encuestas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizadas desde el año 2008 a octubre de 2011; el tamaño de la muestra fue de 1,200 viviendas de seis distritos del Callao al año y 30 empresas.

Las conclusiones de la investigación: resalta la correlación directa que existe entre la oferta formativa y la demanda laboral que se da en las ocupaciones vinculadas a la hotelería y turismo.

Por otra parte señala que existe un alto interés de contar con trabajadores que tengan una formación integral. Existe una demanda de trabajadores con habilidad para comprender y seguir instrucciones, la cual es considerada como la habilidad más importante por el empleador, asimismo se demandan habilidades en matemáticas y razonamiento lógico, es fundamental también la competencia de trabajo en equipo y las capacidades para las relaciones interpersonales, en cuanto a las actitudes la más reconocida es la responsabilidad y el compromiso con el trabajo y con la empresa.

Precisa que, en el Callao se ha encontrado dos tipos de demanda laboral, por un lado una demanda más sólida por tratarse de empleo formal, generalmente en grandes empresas y en sectores estratégicos y más productivos, por otro lado existe una demanda más frágil y volátil como la de peluqueros, costureros, ocupaciones de los servicios, con ingresos más bajos y ligados al subempleo. La autora sugiere que la oferta educativa debería orientarse a formar aquellas ocupaciones con demanda más sólida.

Maguño, M. (2013), realizó una tesis titulada “Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013”. El tipo de investigación fue descriptivo y el diseño co-relacional, empleó una muestra de 96 estudiantes del X Semestre de la Escuela Académica Profesional de Administración de Turismo; utilizó dos cuestionarios tipo Escala de Lickert sobre desarrollo de

competencias laborales y la formación profesional en Turismo. Como

Conclusiones el autor señala que para el 59,38% de los estudiantes las competencias laborales son buenas y para el 48,96% la formación de los profesionales en Turismo es buena, por otra parte indica que las competencias laborales juegan un valor importante en el sector turístico, ya que mediante éstas el capital humano demuestra su dominio de los conocimientos, habilidades y conductas en la profesión que se desempeña, contribuyendo al mejoramiento de la eficiencia y eficacia del trabajo, realizando las cosas bien desde el inicio para la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos que lo visitan, finalmente señala que la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo es directa y significativa.

Gonzales, Ch. (2012), realizó una tesis titulada “Políticas estatales de Formación Profesional y Formación Profesional Universitaria”. El trabajo de investigación se centró en tres universidades nacionales: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional del Callao y Universidad Nacional Federico Villarreal y dos universidades privadas: Universidad Inca Garcilazo de la Vega y Universidad Ricardo Palma, el cual tuvo como muestra (35) autoridades y (225) docentes. La investigación fue de tipo descriptiva correlativa y para el efecto se realizó una encuesta tipo escala. Como conclusiones se obtuvo que las universidades requieren formular y desarrollar políticas y estrategias conjuntas no sólo de formación profesional, sino además de acciones sociales y desarrollo tecnológico, formando para ello alianzas estratégicas con enfoque multidisciplinario. Señala que se debe dar una confrontación con la problemática social y los planes del Estado en lo que

concierno al papel de las universidades. Además menciona que las universidades nacionales llevan a cabo su función ignorando las políticas de Estado en materia de formación profesional y las universidades privadas, cumplen principalmente un papel de agentes económicos. Refiere que tanto las universidades nacionales como privadas se encuentran en una carrera por el mercado descuidado su rol de investigación, de desarrollo del conocimiento y de transferencia tecnológica. Finalmente refiere que las universidades no han mostrado preocupación por desarrollar políticas de Formación Profesional ni estrategias para articularse a la sociedad en sus diferentes aspectos.

b) A nivel internacional:

Cadena, J. & Martínez, J. (2013), realizaron el Trabajo de investigación titulado “Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena”. El tipo de investigación fue descriptiva analítica y se analizó una muestra de 133 egresados de administración de empresas de la universidad de Cartagena que laboran en las empresas industriales de Mamonal y Ternera de la ciudad de Cartagena de Indias. La recolección de datos se realizó a través de encuestas y entrevistas.

Como conclusiones el autor señala que los egresados con postgrado de especialización y maestría son más competitivos y tienen mayor posibilidad de estar en la cima jerárquica de la organización en comparación con los egresados que solo cuentan con título de pregrado. Sobre la pertinencia de la formación impartida en el programa, se encontró que el 55% de los egresados encuestados

considera que la formación que brinda el programa de administración de

empresas es apropiada, seguido de un 29% que considera la formación muy apropiada para su ejercicio profesional, mientras que un grupo de 15% considera que la formación es regularmente apropiada. El 1% considera inapropiada. Referente a las competencias laborales que debe tener un administrador de empresa, se logró determinar que el 68% de los empresarios y jefes de recursos humanos evidencian deficiencias en los administradores que laboran en sus empresas.

El administrador de empresas de la Universidad de Cartagena es un profesional que posee competencias laborales, las cuales permiten desempeñarse de forma eficiente y exitosa en cualquier tipo de organización. Finalmente señala que la característica del emprendedor como cualidad principal de los egresados de administración de empresas solo obtuvo un 16% del total de la muestra lo que evidencia que el perfil del empresario no está siendo asimilada por los egresados y estudiantes.

Pereira, J. (2012), realizó una tesis titulada “La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luís- Maracana. Maranhao-Brasil”, con el objetivo de comprender la naturaleza, desarrollo y distribución de la Formación Profesional de los graduados del IFMA y valorar las tendencias actuales y su impacto en la inclusión y permanencia en el mercado de trabajo. El trabajo de investigación se basó en el análisis teórico y la síntesis deductivo-inductivo, así como el apoyo en métodos empíricos como entrevistas y encuestas. La población estuvo conformada por los alumnos participantes en la práctica en el periodo 2007 a 2008, los graduados de los años

2000 a 2006 y el profesorado que se encontraba con docencia en el IFMA-Campus Sao Luís-Maracaná en el periodo de 2000 a 2010.

Como conclusiones, se encontró que de los graduados encuestados, sobre la influencia de los conocimientos teóricos y prácticos en su vida profesional, un total de 61,7% están satisfechos y el 18% dieron respuestas no satisfechas.

Señala que en el nuevo Plan de Estudios dividieron los cursos de agricultura, ciencia animal y agroindustria, de tal modo que lleva a la extinción de la agricultura y la formación especializada de técnicos que han frenado su colocación en el mercado de trabajo, debido a que esta formación no se corresponde con la realidad del lugar.

Así se muestra que la empresa demanda tanto conocimientos teóricos como prácticos. Por otra parte los estudiantes han indicado su preferencia por las disciplinas de la educación básica y formación profesional.

Finalmente los estudiantes consideran los cursos de la educación secundaria como esenciales para un buen desempeño en la práctica en las empresas.

Morales, A. (2012), realizó una Tesis de investigación titulada “Demanda Laboral y Oferta de capacitación del SECAP en el área de Hotelería y Turismo para la provincia de Santa Elena en el año 2012”, el cual tuvo como principales objetivos establecer la demanda laboral mediante la investigación de mercado para mejorar el desarrollo académico de la institución, así como determinar la oferta de capacitación a los docentes para mejorar la formación de los estudiantes de la carrera de hotelería y turismo y establecer el diseño curricular de gestión hotelera para responder a la demanda social. El trabajo de investigación se centró en el método cualitativo, cuantitativo y exploratorio el

cual se utilizó para recoger, organizar, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones realizadas en la investigación.

La muestra estuvo conformada por 241 participantes de los cursos de Gestión Hotelera en el área de Turismo y Hotelería del SECAP y los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron la observación y la encuesta. De la encuesta realizada a los estudiantes acerca de la demanda y oferta de capacitación del SECAP en el área de Hotelería y Turismo para la provincia de Santa Elena año 2012, el (75%) manifestó no conocer cuál es la demanda real que necesita el sector turístico en recursos humanos. El (60%) no considera que las comunidades que se encuentran apostadas a lo largo y ancho de la ruta del sol se encuentren preparadas para recibir al turista internacional. El (36%) estuvo muy de acuerdo que la preparación académica que brinda el SECAP es suficiente. Finalmente, falta un trabajo con responsabilidad en la preparación académica, social, psicológica, técnica de los estudiantes dentro de las instituciones de educación en el área de Turismo. El SECAP debe fortalecer su malla curricular para ser competitivo en este mundo globalizado y los docentes deben recibir una mayor capacitación en áreas de desarrollo que promueve el trabajo en la región peninsular.

Rodríguez, A. (2012) realizó una Tesis titulada “Los titulados de informática y el mercado laboral: Un análisis de la relación entre educación y empleo en la eclosión de la sociedad del conocimiento”, el cual tuvo como objetivo descubrir y explicar cómo ha sido la respuesta del Sistema Educativo Español a la necesidad de mano de obra con cualificación informática impuesta por la gestación y eclosión de la sociedad del conocimiento en España. La

metodología de la investigación ha sido científica y el trabajo de campo se

apoyó en la investigación cuantitativa y cualitativa. Para este estudio se utilizó como muestra 3,071 casos del sector informática en los años 2000, 2004, 2007 y 2010.

Como conclusiones se tuvo que el volumen de titulados de formación profesional egresado es excesivo para la demanda que de este tipo de profesiones se realiza desde el mercado laboral. Asimismo, se comprobó un cierto exceso de Licenciados/Ingenieros. Por otra parte señala que el título universitario de ciclo largo se confirma como la mejor inversión a la hora de decidir realizar estudios de informática (por las mayores oportunidades de acceso a un empleo, a la estabilidad laboral y a puestos de trabajo de cualificación y contenido acordes a la formación realizada que ofrece frente a otras opciones de estudios informáticos). Finalmente señala que el volumen de la oferta titulada en informática egresada al sistema productivo es más que suficiente para cubrir la demanda de efectivos realizada por éste en todos los niveles de cualificación de la profesión informática.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Descripción del Problema

Desde hace aproximadamente doce años venimos observando que muchos de los estudiantes que culminaron su formación profesional en la carrera de Turismo y Hotelería en la provincia de Cañete no ejercen la carrera, por el contrario un gran número de los egresados laboran en diferentes actividades ajenas a su profesión, debido a que no encontraron trabajo, por falta de interés personal, por tener poca experiencia laboral, por la escasa práctica profesional,

entre otras razones, lo que ha originado en muchos casos el subempleo y el desempleo de estas personas.

Pensamos que la razón principal por la que el egresado no se desempeña en la carrera de Turismo y Hotelería se da debido a que desconoce los requerimientos del mercado laboral y si esta guarda relación con los conocimientos de los estudiantes de la mencionada carrera, por tal motivo surge la necesidad de conocer cómo es la formación profesional y la demanda laboral de los profesionales de Turismo y Hotelería.

De esta manera a través de esta tesis se pretende conocer el nivel de formación profesional de los estudiantes de turismo en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016 y analizar la demanda laboral de los mismos, considerando que actualmente el mercado laboral requiere de profesionales con una vasta formación profesional, con capacidades y competencias que le permitan desenvolverse de manera eficiente y eficaz.

Cabe señalar que en la provincia de Cañete en los últimos diez años se instalaron sedes y filiales de universidades que incluyen en su oferta las carreras de Turismo, Hotelería y Gastronomía como es el caso de la Universidad Privada Alas Peruanas (que actualmente ha cerrado la carrera de Turismo, Hotelería y Gastronomía) y la Universidad Nacional de Cañete, que ha sido el centro de estudio del presente trabajo.

Respecto de la Universidad Nacional de Cañete, fue creada según Ley N°29488 publicada en el diario oficial El Peruano, el 23 de diciembre de 2009, con sede en el distrito de San Vicente, provincia de Cañete, departamento de Lima y

según Resolución N°666-2013-CONAFU de fecha 18 de diciembre de 2013 obtuvo la Autorización de Funcionamiento Provisional de la CONAFU, autorizándose las siguientes carreras profesionales: a) Administración, b) Contabilidad, c) Administración de Turismo y Hotelería, d) Ingeniería de Sistemas y e) Agronomía, con 80 vacantes cada una por ciclo académico.

En cuanto a la carrera profesional de Administración de Turismo y Hotelería, la Universidad de Cañete tiene como fin forjar líderes de empresas y productos turísticos por tal razón a través de esta tesis queremos contribuir con la enseñanza de calidad, la misma que debe estar a la altura de las expectativas de los potenciales empleadores.

Además, siendo Cañete, la tercera provincia del departamento de Lima con mayor población y considerada como uno de los principales destinos turísticos de la zona Sur de Lima Provincias, necesita de profesionales bien formados, que sean hospitalarios, con capacidad de comunicación, que brinden un servicio de calidad, con un trato cálido, que conozcan de cultura general e idiomas, en síntesis con dominio de conocimientos teóricos y prácticos que le permitan desenvolverse eficientemente en el ámbito turístico.

Sumado a ello la provincia cuenta con muchos recursos turísticos que hacen del lugar un gran potencial turístico, generador de oportunidades laborales en el sector Turístico, Hotelero y Gastronómico y como tal debería estar contemplado dentro del Programa Curricular los temas de estudio dedicados al conocimiento, reconocimiento y análisis del turismo, la hotelería y la gastronomía cañetana.

El punto de partida de la presente investigación se hace evidente ante la necesidad de conocer cómo es la Formación Profesional en la carrera de Turismo y Hotelería y cómo se relaciona con la demanda laboral.

Esta interrogante guarda estrecha relación con el objetivo de la tesis, el cual busca conocer y analizar la relación que existe entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería, lo que será útil para los postulantes de la carrera de turismo y hotelería, también para aquellos que actualmente cursan estudios en la Universidad Nacional de Cañete y para los docentes que imparten alguna cátedra en esta universidad.

Diagnóstico:

Desde hace varios años se observa en la provincia la problemática de alumnos egresados de la carrera de Turismo y Hotelería que no ejercen la carrera profesional dentro del campo del Turismo.

Al respecto, debemos señalar que en el año 2001 la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho abrió una sede universitaria en el distrito de Lunahuaná, con cinco carreras universitarias: Turismo y Hotelería, Ingeniería Industrial, Enfermería, Agronomía y Educación Física.

En el caso de los alumnos de la carrera profesional de Turismo y Hotelería, se observó que la mayoría de los graduados de la primera promoción (año 2005), no ejercen su carrera profesional, siendo así que después de haber transcurrido once años, de los veintiún alumnos egresados de dicha promoción, sólo alrededor de diez alumnos actualmente laboran en el campo del turismo.

Con relación a los alumnos de la segunda promoción (año 2008), de ocho alumnos egresados, sólo alrededor de cuatro alumnos ejercen la carrera.

Así, tras un sondeo, hemos podido constatar que del total de alumnos egresados por ciclo casi más de la mitad laboran en otras áreas: fábricas, bancos, locales comerciales, tiendas, etc.

En tal sentido, a pesar de la gran variedad de destinos turísticos existentes en la provincia liderado por el distrito de Lunahuaná que cuenta con una gran gama de destinos turísticos, seguido de Cerro Azul, distrito de hermosas playas, también está el valle de Mala, bendecido por el buen suelo para los cultivos, el distrito de Asia, que posee las playas más bonitas o el distrito de Santa Cruz de Flores, tierra del vino, urge la necesidad de la promoción de estos lugares y crece la necesidad de conocer porqué a pesar de contar con los recursos turísticos, no encontramos a los egresados de turismo laborando en estos sectores.

Causas:

Consideramos que esta situación se debe a la falta de personas capacitadas para emprender proyectos turísticos y la falta de empresas de servicios turísticos en las que el estudiante pueda previamente realizar las prácticas pre profesionales lo que le permitiría adquirir experiencia laboral.

Asimismo, pensamos que el egresado no se desempeña en la carrera profesional de Turismo y Hotelería porque tal vez la enseñanza que imparte la universidad no está acorde a las exigencias modernas del mercado laboral, en ese sentido

surge la necesidad de conocer cómo es la formación profesional en la

universidad Nacional de Cañete y cómo es la demanda laboral de los profesionales de Turismo.

Pronóstico:

No existirán especialistas para liderar y desarrollar empresas turísticas en el país.

No existirá una enseñanza de calidad durante los cinco años de formación profesional a la altura de las expectativas de los empleadores.

No se aperturarán nuevas empresas turísticas, ni se mejorará los destinos turísticos de la provincia.

Control al Pronóstico:

Se pretende conocer el nivel de formación profesional de los estudiantes de la carrera de administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete y analizar la demanda laboral de los profesionales, considerando que hoy en día la sociedad exige de profesionales capacitados para emprender nuevos proyectos con visión de futuro.

1.2.2 Formulación del problema

1.2.2.1 Problema Principal

¿Qué relación existe entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?

1.2.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es el nivel de la Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
2. ¿Cómo es la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
3. ¿Qué relación existe entre la Formación Profesional y el perfil profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
4. ¿Qué relación existe entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
5. ¿Existe relación entre la Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
6. ¿Cómo se relaciona la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?
7. ¿Qué relación existe entre la Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar la relación que existe entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Conocer el nivel de la Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.
2. Analizar cómo es la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.
3. Describir la relación entre la Formación Profesional y el perfil profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.
4. Explicar la relación entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.
5. Determinar la relación que existe entre la Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.

6. Definir la relación que existe entre la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.

7. Identificar la relación que existe entre la Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación se justificó desde los siguientes aspectos:

1.4.1 Justificación Teórica

La investigación se apoyó en base a los siguientes argumentos:

- a) La presente tesis amplió el modelo teórico de las variables Formación Profesional y Demanda Laboral, porque se identificó el comportamiento de las mismas así como de las dimensiones e indicadores en el contexto de la carrera profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete tales que aún no habían sido identificadas.
- b) Se reforzó las teorías de las variables de estudio.
- c) Permitió saber cómo es la Formación Profesional de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería y conocer la Demanda Laboral.
- d) Aportó información necesaria para la determinación y evaluación del Plan de estudios de la carrera profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la universidad.

e) Finalmente, este trabajo de investigación ha servido para otros contextos de similares características.

1.4.2 Justificación Metodológica

El tipo de investigación ha sido básico, de diseño correlacional y tiene sustento en la medida que se diseñó un cuestionario teniendo en cuenta las variables, las dimensiones e indicadores haciendo uso de los procedimientos técnicos para la elaboración de instrumentos de elaboración de datos.

1.4.3 Justificación Práctica

Este trabajo de investigación ha sido importante porque aportó información relevante para los estudiantes de Turismo y Hotelería, acerca de cuáles son las necesidades del mercado laboral, para así profundizar la enseñanza en los servicios turísticos.

Asimismo, brindó al alumno un panorama más amplio acerca de los conocimientos necesarios para ser un profesional capaz, eficiente y eficaz que domine la actividad laboral donde se desenvuelva.

Los beneficiados con esta investigación fueron directamente los alumnos de Turismo y Hotelería, toda vez que se determinó el nivel de la formación que reciben, a través del análisis y evaluación del Plan de estudios así como la viabilidad de la actualización de los cursos y la metodología de las clases y de esa manera direccionarlos en base a los requerimientos actuales. De los resultados de la investigación y su análisis se pudo plantear propuestas para generar adecuados puestos de trabajo en la provincia de Cañete.

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES

Alcances

- El trabajo de investigación se realizó en la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete y se tomó como referencia el año 2016, por lo que la medición de las variables corresponden al mismo año.
- El estudio abarcó la percepción de los estudiantes del V y VII Ciclo de la Escuela profesional de Administración de Turismo y Hotelería en relación con la Formación Profesional y la Demanda laboral.
- El presente trabajo de investigación ha significado un aporte para la Escuela Profesional de Administración de Turismo de la Universidad de Cañete, toda vez que servirá como un material de consulta para profesores y estudiantes de dicha carrera.
- Buscó promover otro tipo de estudios relacionados al tema de investigación.
- Se logró obtener permiso inmediato de los responsables de la Universidad Nacional de Cañete para realizar las encuestas a los estudiantes.

Limitaciones

- La falta de apoyo de los coordinadores académicos de la Universidad Alas Peruanas-Filial Cañete, quienes denegaron el permiso para realizar las encuestas a los alumnos del X Ciclo de la carrera de Turismo, Hotelería y Gastronomía.
- Se tuvo que reducir la población de los encuestados.
- La aplicación de las encuestas en la Universidad Nacional de Cañete se llevó a cabo con lentitud debido al retraso del inicio de clases y la poca asistencia del

alumnado por los fenómenos naturales (huaycos) que se registró en el país y en la provincia de Cañete.

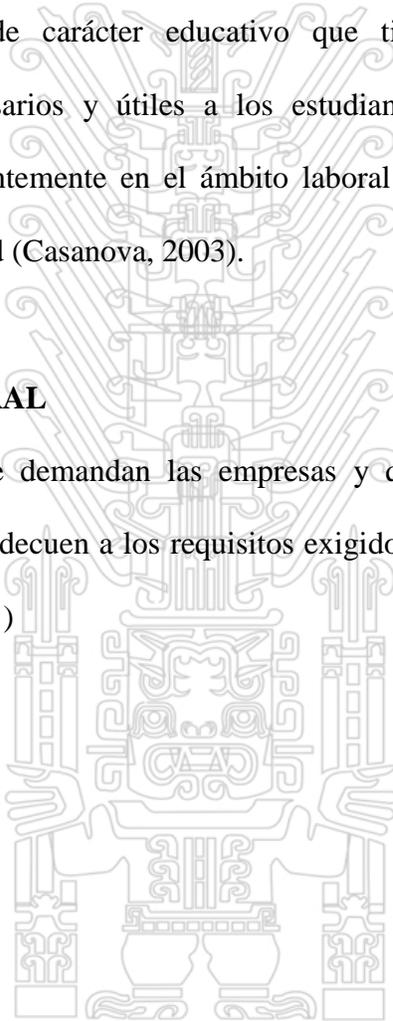
1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES

FORMACIÓN PROFESIONAL

Es una actividad de carácter educativo que tiene como fin brindar los conocimientos necesarios y útiles a los estudiantes de manera que puedan desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral respondiendo a la demanda laboral de la sociedad (Casanova, 2003).

DEMANDA LABORAL

Son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. Fontana (como se citó en Méndez, 2011)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 TEORÍAS GENERALES SOBRE EL TEMA

Formación Profesional

Casanova (2003) refiere que existen diversos autores especialistas en el tema que han brindado aportes para definir la palabra formación y la mayoría ha coincidido y relacionado el término con la educación, toda vez que a través de la educación se moldea al estudiante para ser un buen ciudadano y un buen profesional.

No debemos olvidar que la sociedad cambia día a día y conforme pasa el tiempo se presenta mayores retos para el profesional y estos cambios exigen que actualice sus conocimientos teóricos, conceptuales y prácticos a fin de encontrar respuestas a los nuevos requerimientos.

En ese sentido la universidad cobra gran relevancia debido a que es la responsable de preparar a la persona para ser un buen profesional.

Pero no es el único lugar que tiene esta función sino además existen diversos centros especializados a nivel mundial encargados de brindar capacitaciones a las personas, como es el caso del Consejo de Asturias de la Formación Profesional (2016) el cual busca brindar una formación especializada a la persona para que pueda desempeñarse en el campo laboral. Esto permitirá que las actividades dentro de cada trabajo sean lo más cercanas al perfil de cada persona y que a su vez se cumplan de la mejor manera considerando que la persona que está en el

puesto de trabajo dará frente a cualquier suceso de acuerdo a su preparación y a sus conocimientos especializados.

DEMANDA LABORAL

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2014, tomó acciones para orientar a los estudiantes acerca de la educación superior y a través de su plataforma web denominado “Ponte en carrera” ha permitido que los jóvenes se informen acerca de los diferentes temas relacionados a su futuro profesional.

Esta web www.ponteencarrera.pe enseña por ejemplo: qué carrera estudiar, cuánto es el sueldo promedio por carrera, cuáles son las carreras más requeridas, cuáles son las empresas donde pueden tener mayores oportunidades laborales, entre otras interrogantes, que sin duda permitirá al joven estar bien informado y adelantarse a la realidad de la sociedad para luchar contra el gran divorcio que hay entre la oferta y demanda laboral, que impide la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Si bien esta iniciativa significa un gran inicio para el estudiante, insistimos en creer que el Estado debe preocuparse en establecer políticas educativas que lo acompañen hasta el culmen de su educación y reinserción laboral.

En términos más rigurosos, en el caso del turismo, la Declaración Conjunta del 18 de setiembre de 2009 realizada entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial del Turismo (OMT), señala que “...las personas que ingresan al mundo laboral turístico deben tener la oportunidad de desarrollar una carrera gratificante” (p 2). Este sin duda debe ser el fin de toda

persona, concluir los estudios y servir en el sector de acuerdo a su experiencia, conocimiento y capacidades”.

En otro punto señala que “El turismo ha sido reconocido como uno de los mayores generadores de empleo” y se constituye en una puerta abierta para las personas que buscan desempeñarse dentro de este campo, a través de las diversas actividades que se encuentran inmersas.

Esto no hace más que promover y dar a conocer la correspondencia que debe haber entre el mercado laboral y el profesional, es decir recalca la necesidad de que cada puesto de trabajo del rubro turístico y hotelero debe ser ocupado por un Licenciado en Turismo, quien de acuerdo a su formación profesional es la persona idónea para asumir dicho cargo, siendo incorrecto por ejemplo que en el cargo de una Subgerencia de Turismo, en una entidad pública, tengamos a un ingeniero o un abogado. Si bien es cierto hoy en día las personas están más conectadas con el hecho de ser multifuncional y proactivos pero la realidad es que cada área necesita de personas capacitadas en su profesión.

2.2 BASES TEÓRICAS ESPECIALIZADAS SOBRE EL TEMA

2.2.1 Formación Profesional

2.2.1.1 Definición de Formación Profesional

Antes de definir el concepto de formación profesional primero es necesario conocer cuál es el significado de cada componente de esta palabra, en ese sentido en cuanto al término “formación”, el Diccionario de la Lengua Española (1992) se refiere como la “acción de formar o formarse” (p. 90).

Acerca del término “profesional”, señala que es “perteneiente a la profesión, se dice de una persona que ejerce una profesión, que practica habitualmente una actividad, incluso delictiva de la cual vive o aquella persona que ejerce su profesión con capacidad y aplicación relevante” (Diccionario de la Lengua Española, 1992, p. 1673).

De estos dos conceptos podemos decir que Formación profesional es el acto de formarse para ejercer una actividad profesional.

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2010) a través del Boletín de Economía hace referencia a un concepto tradicional y un concepto nuevo indicando que por costumbre se entendió por Formación Profesional a la actividad que instruía al ser humano para ocuparse de actividades meramente manuales y operativas sin embargo según el nuevo enfoque la formación busca atender la demanda laboral y se centra en las competencias.

De esta definición se desprende que la formación profesional responde a la demanda del sector productivo, ya no solo expone a la persona como un objeto que se debe vender en un exhibidor sino que brinda a la persona todas las capacidades para servir profesionalmente a la sociedad.

Sumado a lo expuesto líneas anteriores en el Manual Pedagógico de Formación y Orientación Laboral-MINEDU (2010), se define el término profesión como la “actividad laboral para la que ha sido preparado una persona y que al ejercerla recibe una remuneración o salario” (p 8).

Según esta definición podemos decir que el trabajo es un fin para el cual se forma una persona y por tal actividad percibe un pago el cual le ayudará a solventar sus necesidades.

En otro párrafo señala:

Una profesión es una actividad especializada dentro de la sociedad que requiere de un conocimiento especial y una formación de alto nivel” (...), viene a ser “una facultad o capacidad que se adquiere, tras un aprendizaje, en un centro de formación o en una universidad. (Manual Pedagógico de Formación y Orientación Laboral-MINEDU, 2010, p.8)

Por tal motivo no puede considerarse profesional a una persona que no tiene los conocimientos necesarios para realizar un trabajo o desempeñar una función correcta y adecuada, toda vez que la razón de ser del profesional radica muchas veces en la vocación y ello conlleva a que las características del profesional sean propias y particulares, lo que lo hacen único en la sociedad.

Para el Consejo de Asturias de la Formación Profesional (2016), la formación profesional está referida a la capacitación para el buen desempeño de las personas y se realiza a través de la enseñanza en un centro de educación. En ese sentido, la formación se realizará no solo para una profesión en particular sino para todas las especialidades con el fin de formar profesionales capacitados en todos los sectores que la población requiera.

Por otra parte cuando usamos el término “formación” acompañado del adjetivo “profesional” nos estamos refiriendo a un tipo de formación cuyo fin es formar a las personas para obtener un trabajo (Casanova, 2003).

Aunque esta es una de las definiciones más simples nos facilita entender el significado del término formación profesional toda vez que señala claramente para qué se educa a una persona, cuál es el fin de dicha educación y que se quiere lograr.

Para Herraiz (2003) la formación profesional viene a ser un sistema de capacitación que ajusta los aprendizajes en relación a las necesidades de formación para el inicio del ejercicio laboral. Su importancia radica en el hecho de conducir a la persona para un futuro lugar donde pueda prestar sus servicios de acuerdo a su preparación.

Por otra parte, de acuerdo al Foro Educativo (2001) “son comunes los estereotipos sobre los “profesionales taxistas” y otros universitarios subempleados” (p 35). Lo que deja ver como inservible la carrera profesional o pretende mostrar que no siempre la educación nos lleva a lograr el tan ansiado éxito laboral, en consecuencia estos conceptos pretenden hacer ver que culminar una profesión no significa necesariamente alcanzar una estabilidad económica.

Al respecto, es necesario resaltar lo manifestado por el autor:

“Actualmente, existe un serio desequilibrio entre la situación del mercado laboral y el volumen de egresados de la educación superior que buscan ubicarse en él, lo que se refleja en los altos índices de desempleo, desajuste en el empleo (trabajos fuera de su especialidad) y bajos recursos. (Foro Educativo, 2001, p.35)

Por lo que trasladando esta preocupante situación actual a la provincia de Cañete, resulta importante conocer el nivel de preparación de los alumnos en su

formación como futuros profesionales en el área del turismo y su grado de actualización de conocimientos frente a la sociedad.

2.2.1.2 Principios de la Formación Profesional

Carrasco (2009) expone los siguientes principios:

- a) Principio de dinamicidad: Se refiere a la variación de los planes y programas de formación profesional.
- b) Principio de sistematicidad: Referida a la organización sistemática de las carreras profesionales.
- c) Principio de globalización: Quiere decir que en el espacio nacional o internacional los perfiles profesionales deberán ser atractivos.
- d) Principio de interculturalidad: El egresado deberá estar preparado frente a cualquier escenario cultural, con el dominio de idiomas.
- e) Principio de libertad de crítica: Señala que los planes y programas de formación profesional están abiertos a las críticas.
- f) Principio de dualidad: Une el ejercicio de la práctica profesional y la investigación académica.
- g) Principio de gestión y creatividad profesional: Las competencias han de ser parte del profesional durante todo el ejercicio de su carrera profesional.
- h) Principio de interdisciplinariedad: Se refiere a la importancia de unión de diversas disciplinas, lo que permitirá una formación integral del estudiante.

Estos puntos fundamentales deben ser cumplidos en su amplitud y totalidad por los centros que brindan formación a los alumnos que asumirán funciones en un campo determinado, para quienes su mejor carta de presentación será su profesionalismo y su buena preparación.

2.2.1.3 Importancia de la Formación Profesional

La formación profesional como conjunto sistemático de estrategias de desarrollo de capacidades relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes, encierra una gran importancia, toda vez que a través de ellas las futuras generaciones se preparan y adquieren los perfiles necesarios para su desenvolvimiento en las distintas áreas de la ciencia, la producción, la industria y los servicios. (Carrasco, 2009, p.91)

En ese sentido nos atrevemos a decir que más que una actividad educativa importante, formar a una persona es un hecho necesario para el progreso del ser humano en la sociedad y para el desarrollo de la sociedad en sí. Por tal motivo consideramos vital seguir al adolescente en la etapa de discernimiento de la carrera profesional, toda vez que durante los años de estudio deberá dedicar tiempo para aprender y capacitarse constantemente a fin de obtener un gran nivel de conocimiento, lo que finalmente le permitirá obtener mejores oportunidades de trabajo.

2.2.1.4 Objetivos de la Formación Profesional

Tiene un objetivo general y objetivos específicos los cuales se detallan a continuación:

Objetivo General: Brindar capacitación en todas las áreas del conocimiento a fin de que el futuro profesional alcance el mercado competitivo de trabajo (Carrasco, 2009). Sobre el particular podemos referir que la formación profesional es la forma que tiene la persona para cumplir con uno de sus principales fines en la sociedad que es el desarrollo y ejercicio de su profesión para bien de la sociedad y de los demás.

Objetivos Específicos: Carrasco (2009) refiere los siguientes objetivos.

Acrescentar competencias cognitivas que le permitan ajustarse a nuestros tiempos.

Lograr el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan desenvolverse en cada profesión.

Ejercitar los valores éticos que le permita tener una carrera profesional intachable.

En resumen las competencias cognitivas, las habilidades, destrezas y los valores éticos se han de lograr con una formación profesional bien desarrollada y es el propósito de toda persona que ejerce una profesión.

2.2.1.5 Dimensiones de Formación Profesional

Para el presente trabajo de investigación hemos considerado las siguientes dimensiones: Formación General, De Especialidad y Profesional.

Al respecto según la Ley Universitaria N°30220 del año 2014 en su Artículo 40 considera a los estudios generales, específicos y los estudios de especialidad, como parte de los estudios de pregrado, asimismo en su Artículo 41 señala que los estudios generales son obligatorios, están orientados a brindar la base de la carrera profesional y son quienes van a formar al futuro profesional mientras que en el Artículo 42 indica que los estudios específicos y de especialidad de pregrado proporcionan los conocimientos propios de la profesión y especialidad correspondiente. Estos estudios son aquellos que corresponden a cada carrera profesional y se va a diferenciar y a reforzar dependiendo de la especialidad que se curse.

Por su parte Mejía (2003) refiere que el currículo está conformado por cinco áreas, el área instrumental, área de formación general, formación profesional, formación profesional especializada y el área de práctica profesional.

Con relación a las áreas de estudio señala:

a) **El área de formación general**, se relaciona con la enseñanza de los conocimientos conocidos como básicos, por ejemplo: Filosofía, Arte, Ciencias Sociales, etc. estos son indispensables dentro de la formación profesional del estudiante, toda vez que serán el guía y conducirán al estudiante al éxito profesional.

b) El área de formación profesional, incluye los cursos de carácter científico y tecnológico que acercarán al estudiante con la carrera elegida.

c) El área de formación profesional especializada, se da en algunos casos en docentes de Educación Secundaria que requieren especialización en áreas como Matemática, Lenguaje, etc.

Por otra parte, en el libro de Planificación y Programación Curricular (2005), menciona que el currículum está conformado por las áreas de conocimientos, actividades, prácticas profesionales y consejería.

En cuanto al área de conocimientos incluye dos áreas:

Formación General: Son los cursos que se brindan sin distinción de la formación que reciben.

Formación Profesional: Son los cursos propios de la carrera y se agrupan en tres partes: Básica, Específicos y de Orientación, se constituyen en los cursos de especialización.

En cuanto a los componentes internos del currículum nos muestra que el área de formación básica se aplica a diferentes carreras, el área de formación específica está relacionada a la carrera que se estudiará y la formación profesional de orientación, está referida a los cursos de especialización.

2.2.1.6 Áreas curriculares de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

Según el Artículo N°28 del Estatuto de la Universidad Nacional de Cañete (2015), los estudios de pregrado comprenden los estudios generales, los estudios específicos, de especialidad y complementarios.

a) Los estudios generales de pregrado.- Desarrollan las competencias para razonar, comunicarse y trabajar la inteligencia emocional.

b) Los estudios específicos y de especialidad de pregrado.- Están destinados a la obtención de competencias de cada disciplina y se centran en el Perfil Profesional del egresado.

De acuerdo a la revisión del sílabus de las diferentes asignaturas que se dictan en la Universidad Nacional de Cañete, existen las siguientes áreas curriculares:

1. Área de Formación General.- Está comprendida por las asignaturas de Comunicación, Ciencias Matemáticas, Cultura, Ecología y Medio Ambiente, Educación Física, Informática, Técnica de redacción, Matemática I, Realidad Nacional, Oratoria y Liderazgo y Metodología del Trabajo Universitario.

2. Área de Especialidad.- Comprende las asignaturas de Introducción a los negocios, Administración I, Contabilidad Financiera, Introducción a la Industria de la Hospitalidad y Fundamentos de Turismo.

3. Área de Formación Profesional.- Está compuesta por las asignaturas de Patrimonio y Recursos Turísticos, Etiqueta y Protocolo, Gestión de Alimentos y Bebidas, Turismo Alternativo, Hostelería, Introducción a la Hotelería, Recepción y reservas, Turismo y Folklore.

Véase las Tablas del N°1 al N°5, referidas al Plan de estudios del Primer al Quinto año.

Tabla 1 *Plan de estudios del Primer Año*

I CICLO	II CICLO
Cursos	Cursos
Comunicación	Técnicas de Redacción
Ecología y Medio Ambiente	Oratoria y Liderazgo
Ciencias Matemáticas	Matemática I
Informática	Realidad Nacional
Cultura	Metodología del Trabajo
Educación Física	Fundamentos de Turismo
Introducción a la industria de la Hospitalidad	Introducción a los Negocios

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016) Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

Tabla 2 *Plan de estudios del Segundo Año*

III CICLO	IV CICLO
Cursos	Cursos
Administración I	Administración II
Ecología, Regionalización y Desarrollo Sostenible	Geografía Turística
Contabilidad Financiera	Estadística General
Macroeconomía	Microeconomía
Hostelería	Historia de la Cultura
Actividad A	Actividad B

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016) Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

Tabla 3 *Plan de estudios del Tercer Año*

V CICLO	VI CICLO
Cursos	Cursos
Administración de empresas Turísticas	Administración Hotelera
Patrimonio Cultural	Nuevos Circuitos Turísticos
Contabilidad Gerencial	Administración Financiera
Gerencia de Marketing	Seguridad y Primeros Auxilio
Inferencia Estadística	Investigación de Mercados
Actividad C	Electivo 1

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016) Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

Tabla 4 *Plan de estudios del Cuarto Año*

VII CICLO	VIII CICLO
Cursos	Cursos
Gestión de empresas de Transporte Turístico	Gestión de Agencias de Viajes
Elaboración de Proyectos Turísticos	Elaboración de Proyectos Turísticos y Hoteleros
Derecho Empresarial	Marketing de Destinos Turísticos
Enología	Sistemas de Calidad
Métodos Cuantitativos para la Toma de Decisione E- Business (Inglés)	
Electivo 2	Electivo 3

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016) Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

Tabla 5 *Plan de estudios del Quinto Año*

IX CICLO	X CICLO
Cursos	Cursos
Gastronomía Peruana e Internacional	Prácticas Pre profesionales
Gerencia de Proyectos Turísticos	Seminario Nuevos Enfoques de Administración Turística
Etiqueta y Protocolo	Deontología Profesional
Proyecto Turístico I	Proyecto Turístico II
Metodología de la Investigación	Seminario de Tesis
Inglés	Inglés

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016) Plan de Estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

2.2.1.7 **Medición de la Variable Formación Profesional**

La variable “Formación Profesional”, se evaluó mediante un cuestionario tipo escala de Lickert en un aproximado de 45 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones: Área de Formación General, Área de Especialidad y Área de Formación Profesional, para lo cual nos sustentamos en el Plan de estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete (2016), dicho cuestionario se aplicó a una muestra de estudiantes del V y VII de la UNDC.

2.2.2 Demanda laboral

2.2.2.1 Definición de Demanda Laboral

Antes de definir el concepto de demanda laboral es necesario explicar cuál es el concepto de la palabra demanda.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1992), “demanda” significa “súplica, petición, solicitud” (p. 677), mientras que el término “labor” hace referencia al “efecto de trabajar”.

En ese sentido podemos determinar el término “demanda laboral” como aquella necesidad laboral que la sociedad requiere atender a través del ser humano.

Ampliando el concepto anterior, Fontana (como se citó en Méndez, 2010) afirma: son los puestos requeridos por las empresas los cuales se necesita cubrir por personas con perfiles afines a las exigencias establecidas.

Según el autor la demanda laboral está conformada por todos los puestos de trabajo disponibles y que esperan ser ocupados, este hecho debe ser atendido con urgencia, toda vez que es bastante favorable y positivo para la sociedad conocer las oportunidades laborales que muchas veces son escasas.

Para GRADE (2014) la demanda laboral depende mucho de la actividad de las empresas, toda vez que estas necesitan de personas capaces para ejercer labores específicas.

De acuerdo a este postulado podemos decir que el desarrollo de los centros de actividades comerciales favorecerá la contratación de mano de obra capacitada para brindar atención respectiva.

En términos macroeconómicos, Hamermesh (como se citó en Uribe, 2006) señala que la demanda laboral se refiere al número y tipo de trabajadores que demandan las empresas así como los salarios que pueden pagar a sus trabajadores.

Esta definición es considerada como una de las más amplias y claras, toda vez que hace referencia a los trabajadores en sí y la modalidad de trabajo que la sociedad debe ofrecer.

Finalmente, resulta importante para el presente trabajo de investigación, considerar algunas interrogantes contempladas en el Foro Educativo - Consorcio de universidades (2001), que cuestionan la relación que hay entre las universidades y el mercado laboral y los programas de estudio, además señala:

Actualmente, existe un serio desequilibrio entre la situación del mercado laboral y el volumen de egresados de la educación superior que buscan ubicarse en él, lo cual se expresa en altos índices de desempleo, desajuste en el empleo (trabajo fuera de la especialidad) y bajos ingresos. (Foro Educativo Consorcio de universidades, 2001, p.35)

Estas preguntas y respuestas planteadas sirven para iniciar otro tema de investigación que requiere con urgencia ser investigado, toda vez que el desequilibrio entre el mercado laboral y el volumen de egresados de educación superior es un problema latente que requiere de una atención especial.

Finalmente, el Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) menciona que:

Hasta hace algunos años la Formación Profesional satisfacía las demandas del mercado laboral transfiriendo un conjunto de conocimientos y

habilidades prácticas relacionadas a una determinada ocupación. Una vez conseguido ese objetivo, los jóvenes capacitados tenían la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo de manera relativamente fácil. (p.5)

Esta figura permitía tener egresados bien formados y capacitados profesionalmente capaces de desempeñarse en cualquier ámbito laboral, puesto que contaban con la formación necesaria para alcanzar el puesto de trabajo.

Hoy la figura es diferente toda vez que la sociedad exige trabajadores más capacitados y mejores calificados profesionalmente, por lo que la relación entre formación profesional y demanda laboral debe ser una meta a alcanzar y una constante preocupación de mejora del Estado y de los sectores de Educación y Trabajo.

2.2.2.2 Dimensiones de Demanda Laboral

Como dimensiones de esta variable de estudio se ha considerado el perfil profesional y la demanda laboral.

Perfil Profesional

Definición de Perfil Profesional

Cuando hablamos de perfil profesional nos referimos a la unión de rasgos que todo egresado de un nivel superior debe tener, los cuales están integrados por la personalidad, conocimientos y capacidades (Pizano, 2012). Estos tres rasgos son la carta de presentación de la persona que sale del centro de estudios y puede ser en muchos casos determinante para la obtención de un puesto de trabajo y además puede definir el cargo al cual será designado.

Así también podemos decir que el Perfil Profesional es el conjunto de peculiaridades que tipifican al profesional y se ven expresadas por medio de las capacidades y competencias que deberá alcanzar (Rossi, 2006).

Según el autor, el futuro profesional deberá desarrollar ciertas características que lo identificarán y lo harán único en el ámbito laboral. El hecho de la mejora constante es una prioridad en cada persona sobre todo cuando se trata de desarrollar talentos que servirán para lograr un puesto en la gran competencia laboral.

Finalmente, menciona que:

Existe una estrecha relación entre las necesidades sociales, el mercado laboral y el perfil profesional que las universidades deberían elaborar para formar mejores profesionales. Estimo que la ausencia de profesionales que respondan a las necesidades sociales de un país en parte se debe a la carencia de perfiles profesionales adecuados y a la inexistencia de una estrategia para su elaboración y para el análisis de las necesidades sociales y educativas. (Rossi, 2006, p. 99).

Esta realidad es lamentable debido a que en nuestro país, la educación no alcanza aún el nivel que debería tener y las universidades aún no logran establecer estándares de calidad respecto a una enseñanza dual que vele por la educación teórica y práctica, por lo que vencer esta carente enseñanza es el reto del siglo XXI en la educación peruana.

Perfil del Trabajador demandado por los empresarios

Según el Manual Pedagógico de Formación y Orientación Laboral-MINEDU (2010) los empresarios demandan de los trabajadores lo siguiente:

- Capaz de asimilar los cambios tecnológicos.
- Calidad para aprender a aprender.
- Confianza en sí mismo.
- Con conocimientos prácticos.
- Poder de comunicación y trabajo en equipo.
- Con habilidad para implicarse en los objetivos de la empresa
- Con conocimientos de inglés e informática.
- Iniciativa y creatividad.
- Dispuesto a aceptar la movilidad geográfica y funcional.
- Apto para realizar diversas tareas en la empresa (polivalencia).(p.22)

Cada una de estas características es requerida por todas las empresas públicas y privadas, por tal motivo todo egresado debe cumplir con estas exigencias y desarrollarlas constantemente en la vida laboral cotidiana, del fruto del buen trato, de la experiencia de la persona, del servicio cálido, de la frescura en la atención, de la iniciativa y la disposición de hacer las cosas bien, de todo esto está hecho un buen profesional.

Competencias

Definición y Clasificación de Competencias

Competencia es aprender a realizar acciones con plena libertad y conocimiento de lo que hacemos. (Sanz de Acedo, 2010). Este término se refiere al proceso de tomar acciones correctas frente a las adversidades o problemas que se puedan presentar en el trabajo, con la capacidad de asumir cualquier responsabilidad frente a la decisión optada.

Tobón (como se citó en Becerra y La Serna, 2010) piensa que la definición de “competencias” está articulada por los siguientes elementos: el requerimiento para realizar una actividad, la disposición afectivo-motivacional para ejecutarla, el procesamiento de la información, la actuación y los criterios de idoneidad.

Las competencias por tal, deben poseer estos cinco elementos que se convertirán en fortalezas para el profesional, en ese sentido este procedimiento se inicia con el deseo de querer hacer alguna actividad, pero hacerlo de la mejor manera, se trata de buscar la mejor forma de llevar a cabo una actividad, una función o una tarea en base a los conocimientos, aplicando todas las habilidades personales que tiene la persona para finalmente poner en acción los conocimientos y lograr el mejor resultado.

Las descripciones realizadas en el presente trabajo de investigación incluyen definiciones y puntos de vista de especialistas en el tema, así como de organizaciones que dentro de su función y responsabilidad contribuyen en la explicación del término “competencia”, sean estas profesionales o laborales. (Ver

Tabla N°6).

Tabla 6 Principales definiciones y clasificación de Competencias

Autor	Definición	Clasificación
Sergio Tobón (2006)	Define la competencia en el ámbito universitario.	Competencias básicas: Son las competencias fundamentales que se desarrollan para la vida. Competencias genéricas: Permiten llevar a cabo diferentes actividades de distintas ocupaciones. Competencias específicas. Se relacionan con la ocupación.
Ignacio Gómez (2005)	Define la competencia desde la perspectiva organizacional.	Competencias genéricas: Están vinculadas al buen desempeño en el empleo. Competencias laborales: Se refiere a la capacidad de realizar un trabajo de manera exitosa. Competencias básicas: Relacionadas a los conocimientos necesarios que se adquieren en la formación educativa.
Antonio Guerrero (1999)	Competencia Profesional, se refiere a la capacidad de ejecutar las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional.	Básicas: Comunes a todas las ocupaciones. Técnico Profesionales: Específicas de una profesión. Transversales: Atraviesan las distintas ocupaciones. Claves: Son esenciales en las nuevas organizaciones de trabajo.
UNESCO (1995)	Las competencias son completas y se complementan en la teoría y en la práctica.	Competencias cognitivas: Se refiere a saber conocer y comprender. Competencias técnicas: Se refiere a saber hacer. Competencias formativas. Está relacionada con el saber ser y se relaciona con los valores
Gerhard Bunk (1994)	Presenta un enfoque integrado de las competencias profesionales.	Competencia técnica: Se relacionan directamente con la profesión. Competencias metodológicas: Se refiere a la capacidad de aceptar el cambio en el trabajo y adaptación pronta. Competencias sociales: Hace referencia al comportamiento y a la buena disposición al trabajo. Competencia participativa: Se refiere a la iniciativa y deseo de actuar de manera responsablemente dentro del trabajo.

Nota. Definición de autores.

Fuente: Adaptado de Becerra, A. y La Serna, K. (2010).

Según la Tabla N°6 de definición los autores coinciden en señalar que las competencias sean laborales o profesionales están directamente enlazadas con la “capacidad” que tiene la persona para realizar una actividad, es decir se refiere a la respuesta adecuada al resolver un problema, la buena actitud y predisposición.

Cabe señalar que las competencias son aprendidas para aplicarlas durante toda la vida, pero en el caso de las competencias laborales éstas son evaluadas en base al buen desempeño que tenga una persona en un centro de trabajo.

En síntesis, las competencias vienen a ser los conocimientos, las actitudes, las habilidades, las capacidades, los valores y la buena actitud para realizar una actividad, el desarrollo de estas competencias conlleva a brindar siempre los mejores resultados en una actividad determinada, en el campo laboral o en el campo profesional.

2.2.2.3 Medición de la Variable Demanda Laboral

La variable “Demanda Laboral”, se evaluó mediante un cuestionario tipo escala de Lickert en un aproximado de 30 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones: Perfil Profesional y las Competencias, para lo cual nos sustentamos en la revisión bibliográfica y en el Plan de estudios de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete (2016), el cuestionario se aplicó a una muestra de estudiantes del V y VII Ciclo de la UNDC.

2.2.3 Breve descripción de la Universidad Nacional de Cañete

Según señala la Ley N°29488 la Universidad Nacional de Cañete se creó en el año 2009, sobre la base de las sedes de la Universidad Nacional del Callao y la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.2.3.1 Misión

Es una institución destinada a brindar una formación de calidad con carácter humanista y con un compromiso de servicio a la sociedad (Universidad Nacional de Cañete, 2017-2019).

2.2.3.2 Visión

Ser una institución líder en brindar educación de calidad con amplio cumplimiento de los parámetros internacionales en cuanto a certificación y acreditación se refiere (Universidad Nacional de Cañete, 2017-2019).

2.2.3.3 Descripción de la Carrera Profesional de Administración de Turismo y Hotelería

La Universidad Nacional de Cañete (2017) ofrece la carrera de Administración de Turismo para contribuir con el desarrollo de la sociedad a través de profesionales capacitados en actividades propias del sector turístico y hotelero.

La Formación Profesional de la carrera profesional de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete presenta la siguiente estructura:

Grado Académico: Bachiller en Administración de Turismo y Hotelería

Título Profesional: Licenciado en Administración de Turismo y Hotelería.

Campo Laboral: El profesional en administración de Turismo y Hotelería, tiene las siguientes opciones labores:

- Gerente de agencia de viajes, tours operadores.
- Gerente de establecimientos de servicios turísticos.

- Gerente Hotelero.
- Realizar estudios de los mercados turísticos y hoteleros.
- Ejercer la Docencia Universitaria.
- Entre otros (Universidad Nacional de Cañete, 2017).

2.2.3.4 Formación Profesional y Demanda Laboral

Para finalizar este capítulo resulta necesario hablar acerca de la demanda de profesionales en Turismo, al respecto Regalado (2010) refiere que el Perú es un país con un valioso patrimonio turístico lo que ha permitido que la carrera profesional de turismo y hotelería se difunda con rapidez en los últimos años a nivel nacional y sea considerado como una de las principales carreras con mayor demanda estudiantil, pero también hemos visto que por el acelerado crecimiento de la actividad turística, muchas universidades se aprovechan de esta ocasión para mostrar al público una publicidad engañosa que incluye enseñanza de calidad, excelentes docentes, prácticas pre profesionales, intercambios estudiantiles, doble titulación (nacional y extranjera), cursos de idiomas, entre otros.

Sin embargo, muchas veces esta promoción sólo queda en el papel debido a que algunos centros no cumplen a cabalidad con todos los ofrecimientos expuestos, trayendo como consecuencia la carencia de buenos profesionales preparados y capacitados para desarrollarse en el sector.

En ese sentido, hace falta mayor interacción entre la formación profesional que reciben los estudiantes y la fuerza laboral que se requiere para el sector turismo toda vez que aún existe una limitada comunicación entre estas dos variables.

Así por ejemplo; por lo general los empleadores y dueños de las empresas de los servicios turísticos conocen bien el tipo de personal profesional que requiere dentro de su negocio, local o empresa, sin embargo, no pasa lo mismo con los centros de formación profesional como las universidades que carecen de estudios especializados para saber las características y el tipo de profesional que requiere el empleador o el mercado laboral.

El autor hace hincapié en la necesidad urgente de tener profesionales bien formados en la carrera de turismo quienes deberán responder a las exigencias de cada lugar en el que labore, asimismo el profesional deberá mejorar y desarrollar sus competencias conforme lo requiera su trabajo.

Finalmente considero que la formación profesional debe ser cada vez más especializada de manera que el estudiante egrese con conocimientos profundos y propios de la carrera que refuercen su formación, esto permitirá que el mercado también pueda optar por escoger a los mejores profesionales y a los más capacitados.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

En el presente proyecto de investigación, se tiene en cuenta la definición de los siguientes términos:

Competencia

Tener aptitud para realizar una actividad o participar en algún asunto determinado (Diccionario de la Lengua Española, 2016).

Currículo

Son los estudios y prácticas que se ocupa del desarrollo pleno de los alumnos (Diccionario de la Lengua Española, 2016).

Formación profesional

Es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria (Casanova, 2003).

Mercado laboral

Es el espacio, contexto o situación en el que se ofrece y se demanda trabajo. Está formado por las oportunidades de empleo que se presentan en un determinado contexto y el conjunto de recursos humanos disponible para ejercerlo (Manual Pedagógico de Formación y Orientación Laboral del Ministerio de Educación, 2010, p.20).

Perfil profesional

Es la descripción de las competencias profesionales específicas requeridas para actuar en un área profesional definida. En él se expresa la lógica productiva, y su objetivo es el de proveer insumos pertinentes para organizar la oferta formativa. Es una referencia fundamental del diseño curricular, ya que orienta el proceso formativo especificando los desempeños que los sujetos desarrollarán, de qué manera estos desempeños se evalúan productivamente y cuáles son el alcance y condiciones del ejercicio profesional (FEDIAP, 2016, p.3).

Universidad

Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc. (Diccionario de la Lengua Española, 2016)

2.4 HIPÓTESIS

Hipótesis Principal

Hi (Hipótesis de investigación)

Entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, existe una relación estadísticamente significativa.

Ho (Hipótesis nula)

Entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, no existe una relación estadísticamente significativa.

Hipótesis Específicas

Hi1: La Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete es muy buena.

Ho: La Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no es muy buena.

Hi2: La Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete es buena.

Ho: La Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no es buena.

Hi3: Entre la Formación Profesional y el perfil profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete existe una relación significativa.

Ho: Entre la Formación Profesional y el perfil profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no existe una relación significativa.

Hi4: Entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete existe una relación positiva.

Ho: Entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no existe una relación positiva.

Hi5: La Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete se relacionan de manera positiva.

Ho: La Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no se relacionan de manera positiva.

Hi6: Entre la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete existe relación directa.

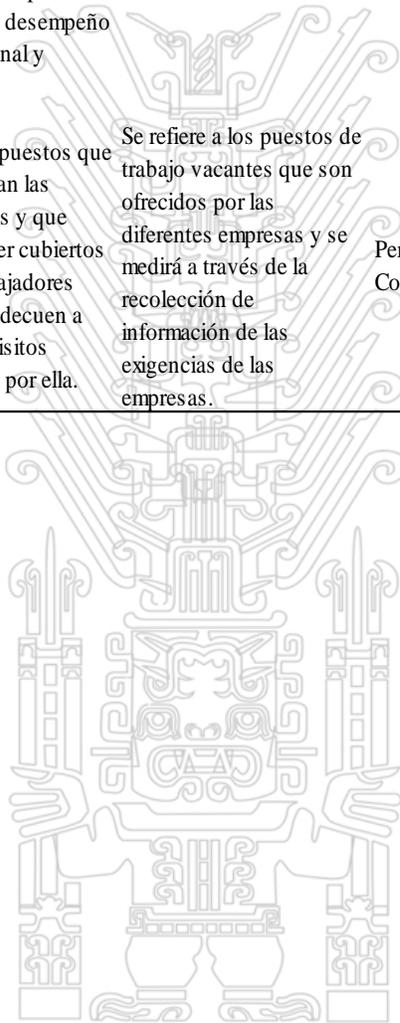
Ho: Entre la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no existe relación directa.

Hi7: La relación entre la Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete es significativamente positiva.

Ho: La relación entre Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete no es significativamente positiva.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	CATEGORÍA
FORMACION PROFESIONAL	Es una actividad educativa que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral.	Se refiere al tipo de formación que se brinda a una persona y se medirá a través de la evaluación de los conocimientos que poseen los estudiantes.	Area de formación general	Alto
			Area de especialidad	Medio
DEMANDA LABORAL	Son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella.	Se refiere a los puestos de trabajo vacantes que son ofrecidos por las diferentes empresas y se medirá a través de la recolección de información de las exigencias de las empresas.	Area de formación profesional	Bajo
			Perfil Profesional Competencias	Alto Medio Bajo



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

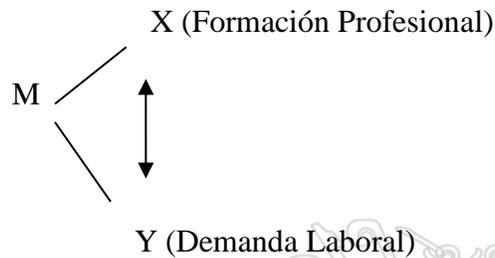
El presente estudio es de tipo básica; por cuanto se orienta a determinar el grado de relación existente entre las dos variables estudiadas (formación profesional y demanda laboral) en una misma muestra de sujetos (Sánchez y Reyes, 2015).

3.2 Diseño de la investigación

La investigación adopta un diseño de tipo correlacional porque tiene como propósito establecer la relación entre la variable Formación Profesional y la variable Demanda Laboral, al respecto Hernández, R y otros (2010) dicen o afirman que este tipo de estudios tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos categorías o variable, es decir miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. La utilidad y propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se pueden comportar un fenómeno o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionales. Es decir intentan predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tiene en la variable relacionada.

La correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva significa que sujetos con altos valores en una variable tendrán a mostrar altos valores en la otra variable, si es negativa significa que sujetos con altos valores en una variable

tendrán a mostrar bajos valores en la otra variable. Se expresa de la siguiente manera:

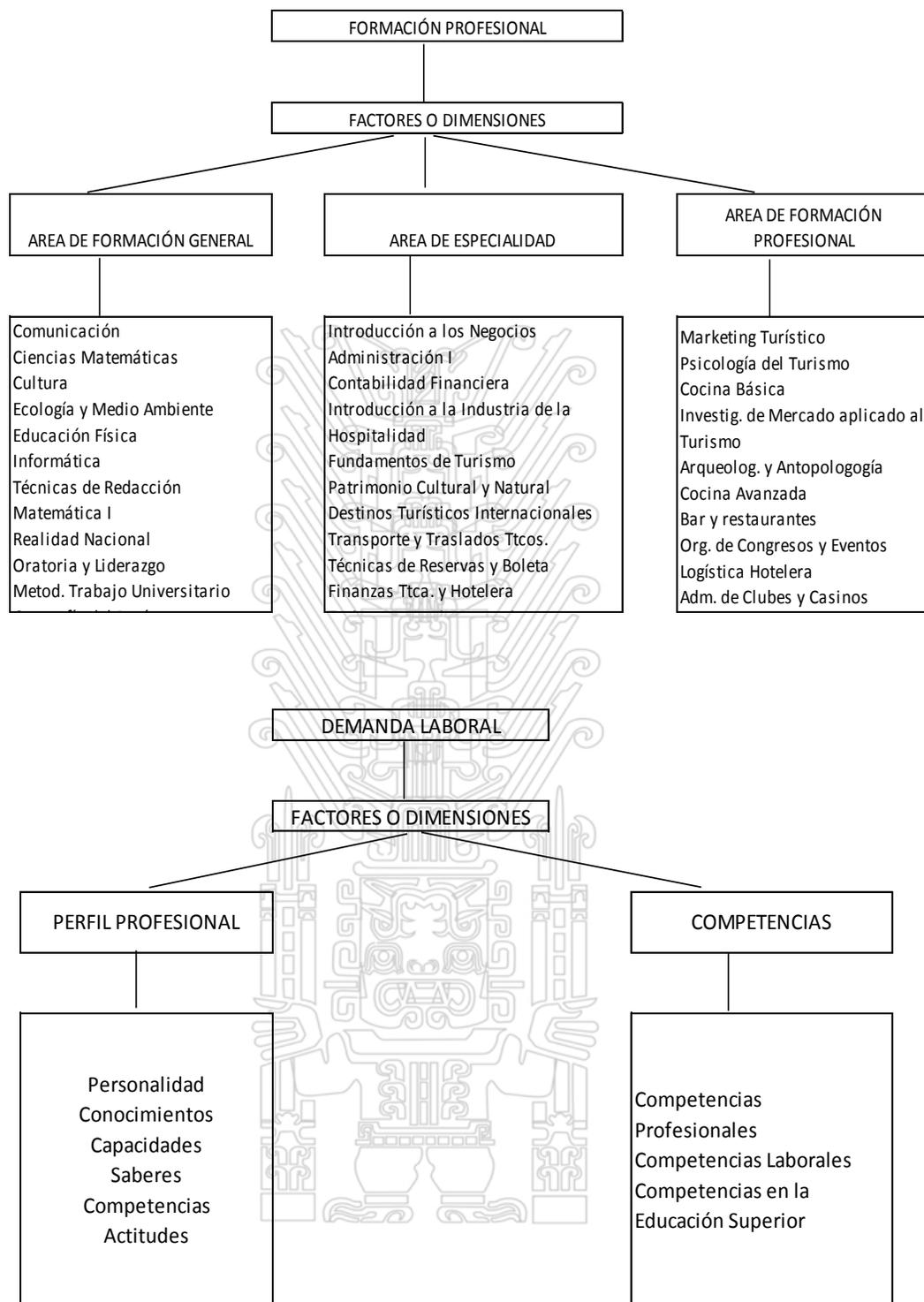


3.3 Estrategias de pruebas de hipótesis

Análisis de los datos o prueba de hipótesis

Durante esta etapa es preciso el análisis estadístico utilizando el Programa conjuntacional SPSS.

Los estadísticos que generalmente se emplean teniendo en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables son los siguientes:



Estadística descriptiva

Media Aritmética

Es la medida de tendencia central que permite determinar el promedio de los puntajes obtenidos. Es la suma de las calificaciones, divididas entre el número de personas que responden:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Fórmula

Dónde:

Σ = Indica que debe efectuarse una sumatoria

X = es el símbolo de una puntuación

N = es el símbolo total de casos o puntuaciones

Desviación estándar

Es una medida que ofrece un índice de variabilidad que permite una mayor homogeneidad y establecimiento de oscilaciones positivas o negativas en los grupos a los cuales se aplica partiendo de la media.

Fórmula:

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X-\bar{X})^2}{N}}$$

Estadística inferencial

Cociente de Correlación de Pearson

En análisis estadístico de datos se usa la correlación cuando trabajamos con variables ordinales o escalares. Las variables ordinales y escalares son aquellas que sus categorías tienen un orden interno.

3.4 Variables

Variable dependiente

Formación Profesional

Variable Independiente

Demanda Laboral

3.5 Población

Está conformado por **90** estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.

3.6 Muestra

Está conformado por 73 estudiantes de la carrera profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete. El método de muestro empleado es el Aleatorio Simple.

Tabla 7 *Relación de alumnos de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cañete.*

CICLO	Nº TOTAL ALUMNOS	PROPORCIÓN
V	34	46,58%
VII	39	53,42%
TOTAL	73	100%

Fuente: Universidad Nacional de Cañete (2016)

CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

El Tamaño de la muestra (n) fue estimado mediante la fórmula:
$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Donde:

$$n_0 = \left(\frac{N}{N-1} \right) \frac{PQ}{V}, \quad V = \left(\frac{e}{Z_{\alpha/2}} \right)^2, \quad P = 1 - Q$$

En que

P : Proporción poblacional de estudiantes que consideran que la Formación Profesional, es buena.

V : Varianza de la proporción poblacional

e : Error máximo tolerable

Z_{α/2} : Valor tabular correspondiente a la distribución normal estándar considerando una Confianza **100(1-α)%**

n₀ : Tamaño muestral inicial

N : Tamaño poblacional (**N = 90**)

Considerando **P = 0.5**, entonces **Q = 0.5**. Considerando además **e = 0.05** y una confianza del 95% es decir **Z_{α/2} = 1.96** tenemos que

$$V = \left(\frac{0.05}{1.96} \right)^2 = 0.00065079,$$

Entonces

$$n_0 = \left(\frac{N}{N-1} \right) \frac{PQ}{V} = \left(\frac{90}{90-1} \right) \frac{(0.5) \times (0.5)}{0.00065079} = 388.46 \approx 388, \quad \text{entonces}$$

$n_0 = 388$, luego empleando la fórmula para estimar el tamaño muestral dada al inicio tenemos

$$n = \frac{388}{1 + \frac{388}{90}} = 73.05 \approx 73$$

Por lo tanto el tamaño muestral para nuestra investigación es $n = 73$

3.7 Técnicas de investigación

Análisis documental.- Se revisó la teoría en relación a las variables, factores o dimensiones y los indicadores utilizando fichas de investigación.

Encuesta.- Se diseñó un cuestionario considerando las variables, factores o dimensiones, indicadores y aplicando las estrategias metodológicas planificadas para tal finalidad que a continuación se detallan.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la Variable Formación Profesional, se elaboró una encuesta Tipo escala de Lickert, considerando las dimensiones: área de formación general, área de especialidad y área de formación profesional, que se basó en la revisión del Plan de Estudios y Síllabus de la Escuela Profesional de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete (2016).

Este instrumento fue validado mediante la revisión de los sillabus aprobado por la Universidad de Cañete el cual se brinda a los estudiantes y tiene entre sus

objetivos el logro del desarrollo profesional del educando con un desenvolvimiento de liderazgo

Para la Variable Demanda Laboral, se elaboró una encuesta Tipo escala de Lickert, considerando las dimensiones: perfil profesional y competencias, que se basó en la revisión bibliográfica de ambos términos.

Ficha Técnica acerca de la Variable Formación Profesional

Autora: Gissella Nataly Urbina Solís

Base teórica: Se entiende por Formación Profesional a la actividad educativa que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras (Casanova, 2003).

Ámbito de aplicación: La encuesta se aplicó a los estudiantes del V y VII de la carrera de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete (UNDC), en el año 2017.

Duración de la encuesta: De 15 a 20 minutos.

Ítems del cuestionario: Fueron 45 ítems y se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: área de formación general, área de especialidad y área de formación profesional.

Puntaje de acuerdo a las frases o alternativas:

Nunca=1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi Siempre= 4, Siempre= 5.

Ficha Técnica acerca de la Variable Demanda Laboral

Autora: Gissella Nataly Urbina Solís

Base teórica: Según el Diccionario de la Lengua Española (1992), demanda es la súplica, petición y solicitud, mientras que labor es el efecto de trabajar. En ese sentido podemos decir que demanda laboral es aquella labor que la sociedad requiere del individuo para satisfacer una necesidad.

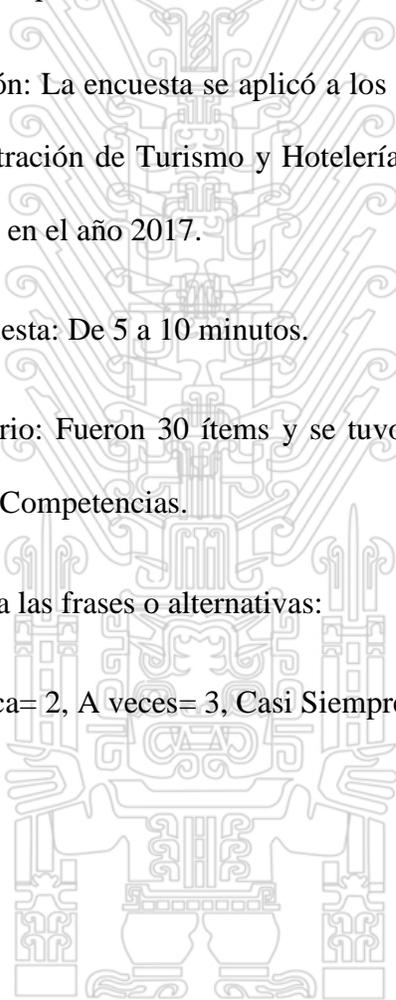
Ámbito de aplicación: La encuesta se aplicó a los estudiantes del V y VII de la carrera de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete (UNDC), en el año 2017.

Duración de la encuesta: De 5 a 10 minutos.

Ítems del cuestionario: Fueron 30 ítems y se tuvo en cuenta las dimensiones: Perfil profesional y Competencias.

Puntaje de acuerdo a las frases o alternativas:

Nunca=1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi Siempre= 4, Siempre= 5.



FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEMANDA LABORAL

GENERALIDADES DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento de medición para el análisis de la formación profesional y la demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete; se realizó a partir de una muestra piloto de tamaño **30**.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La validación del instrumento de medición de las variables en estudio se realizó esencialmente teniendo en cuenta la “Validez de Contenido” por medio de las matrices de Correlación de las dimensiones de las variables mencionadas y para lo cual en algunos casos se ha tomado muestras al azar de los ítems correspondientes a dichas dimensiones.

A) VALIDEZ DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL

Formación Profesional – Área de Formación General

(Se tomaron al azar los ítems **X1, X3, X5, X7, X9, X11, e X13** correspondiente a esta dimensión)

Tabla 8 Matriz de correlaciones de Área de Formación General

	ItemX1	ItemX3	ItemX5	ItemX7	ItemX9	ItemX11	ItemX13
ItemX1	1.000	.000	.573*	-.150	.428*	.518*	.097
ItemX3	.000	1.000	.035	.000	.389	.048	.234
ItemX5	.573	.035	1.000	.226	.345	.167	.239
ItemX7	-.150	.000	.226	1.000	.197	.175	.413
ItemX9	.428	.389	.345	.197	1.000	.638*	.510
ItemX11	.518	.048	.167	.175	.638	1.000	.198
ItemX13	.097	.234	.239	.413	.510	.198	1.000
<i>p</i> * < 0.05							

F
Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Se observa de la **Tabla N°8** que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Área de Formación General** de la variable Formación Profesional en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ($p > 0.05$) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **ItemX3, ItemX7 e ItemX13** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para éste indicador no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para el indicador mencionado.

A1. Formación Profesional – Área de Especialidad

(Se tomaron al azar los ítems **X17, X19, X21, X23, X25, X27 y X29** correspondiente a esta dimensión)

Tabla 9 Matriz de correlaciones de Área de Especialidad

	ItemX17	ItemX19	ItemX21	ItemX23	ItemX25	ItemX27	ItemX29
ItemX17	1.000	.371*	.215	.296	.259	.543*	.573*
ItemX19	.371	1.000	.048	.171	.283	.581*	.480*
ItemX21	.215	.048	1.000	.531	.309	.183	-.063
ItemX23	.296	.171	.531	1.000	.361	.129	.375*
ItemX25	.259	.283	.309	.361	1.000	.395*	.110
ItemX27	.543	.581	.183	.129	.395	1.000	.461*
ItemX29	.573	.480	-.063	.375	.110	.461	1.000
<i>p</i> * < 0.05							

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Se observa de la **Tabla N°9** que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Área de Especialidad** de la variable Formación Profesional en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ($p > 0.05$) entre ellos, especialmente las correlaciones del **ItemX21** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para éste indicador no es válido en contenido, pero si eliminamos éste Ítem se logra la validez de contenido del instrumento de medición para el indicador mencionado.

A2. Formación Profesional – Área de Formación Profesional

(Se tomaron al azar los ítems **X31, X33, X35, X37, X39, X41 y X43** correspondiente a esta dimensión)

TABLA 10 Matriz de correlaciones de Área de Formación Profesional

	ItemX31	ItemX33	ItemX35	ItemX37	ItemX39	ItemX41	ItemX43
ItemX31	1.000	.410*	.335	.096	.598*	.421*	.173
ItemX33	.410	1.000	.358	.031	.271	.414*	.255
ItemX35	.335	.358	1.000	-.030	.466*	.261	.377
ItemX37	.096	.031	-.030	1.000	.232	.107	.182
ItemX39	.598	.271	.466	.232	1.000	.136	-.057
ItemX41	.421	.414	.261	.107	.136	1.000	.285
ItemX43	.173	.255	.377	.182	-.057	.285	1.000
$p^* < 0.05$							

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Se observa de la **Tabla N°10** que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Área de Formación Profesional** de la variable Formación Profesional en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ($p > 0.05$) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **ItemX37 e ItemX43** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para éste indicador no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para el indicador mencionado.

B. VALIDEZ DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEMANDA LABORAL.

B1. Validez de Demanda Laboral – Perfil Profesional.

(Se tomaron al azar los ítems **Y2, Y4, Y6, Y8, Y10, Y12 y Y14** correspondiente a esta dimensión)

TABLA 11 Matriz de correlaciones de Perfil Profesional

	ItemY2	ItemY4	ItemY6	ItemY8	ItemY10	ItemY12	ItemY14
ItemY2	1.000	.136	.218	.410*	.521*	.706*	.338
ItemY4	.136	1.000	.488	.374	.235	.286	.047
ItemY6	.218	.488	1.000	.476*	.234	.410*	.107
ItemY8	.410	.374	.476	1.000	.252	.277	.098
ItemY10	.521	.235	.234	.252	1.000	.569*	.481*
ItemY12	.706	.286	.410	.277	.569	1.000	.471*
ItemY14	.338	.047	.107	.098	.481	.471	1.000
$p^* < 0.05$							

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Se observa de la **Tabla N°11** que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Perfil Profesional** de la variable Demanda Laboral en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ($p > 0.05$) entre ellos, especialmente las correlaciones del **ItemY4** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para éste indicador no es válido en contenido, pero si eliminamos éste Ítem se logra la validez de contenido del instrumento de medición para el indicador mencionado.

B2. Validez de Demanda Laboral – Competencias.

(Se tomaron al azar los ítems **Y16, Y18, Y20, Y22, Y24, Y26 y Y28** correspondiente a esta dimensión)

TABLA 12 Matriz de correlaciones de Competencias

	ItemY16	ItemY18	Item Y20	Item Y22	Item Y24	Item Y26	Item Y28
ItemY16	1.000	.587*	.241	.263	.672*	.560*	.504*
ItemY18	.587	1.000	.359	.337	.551*	.258	.359
ItemY20	.241	.359	1.000	.365	.296	.451*	.302
ItemY22	.263	.337	.365	1.000	.283	.216	.606*
ItemY24	.672	.551	.296	.283	1.000	.632*	.372*
ItemY26	.560	.258	.451	.216	.632	1.000	.280
ItemY28	.504	.359	.302	.606	.372	.280	1.000
$p^* < 0.05$							

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Se observa de la **Tabla N°12** que la mayoría de las correlaciones no repetidas entre los ítems para la dimensión **Competencias** de la variable Demanda Laboral en la Institución en estudio presentan correlaciones estadísticamente no significativas ($p > 0.05$) entre ellos, especialmente las correlaciones de los **ItemY22** con el resto de los ítems. Entonces el instrumento de medición para éste indicador no es válido en contenido, pero si eliminamos estos Ítems se logra la validez de contenido del instrumento de medición para el indicador mencionado.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de medición del tema de investigación que estamos tratando haremos uso del **Coefficiente Alfa de Cronbach**, cuya fórmula a usar es:

$$\alpha = \frac{m\bar{r}}{1 + \bar{r} \cdot (m - 1)}$$

Donde

$$\bar{r} = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k r_i \text{ es el promedio correlaciones entre ítems}$$

m : es el número de ítems

$$k = \frac{m(m-1)}{2} \text{ es el número de correlaciones no repetidas o no excluidas}$$

Observaciones

Los **ItemX3, ItemX7, ItemX13, ItemX21, ItemX37 e ItemX43** de la variable **Formación Profesional** y los **ItemY4 e ItemY22** de la variable **Demanda Laboral**; no serán incluidos en el análisis de la confiabilidad del instrumento de medición de estas variables y de sus dimensiones por cuanto estos ítems serán eliminados y/o reformulados para lograr la validez de contenido de las dimensiones de esta variable.

Para determinar el **Coefficiente Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a las variables y sus dimensiones se hará uso del Software Estadístico **SPSS**.

Por otro lado el criterio a tener en cuenta para que un instrumento de medición de un indicador o variable tenga una confiabilidad aceptable el Coeficiente alfa de Cronbach debe ser mayor que **0.700**.

A) **CONFIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Haciendo uso del Software Estadístico **SPSS** se determinaron los **Coefficientes Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems

correspondiente a las dimensiones de la variable Formación Profesional se encuentran en el cuadro siguiente.

TABLA 13 COEFICIENTES ALFA DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL

COEFICIENTES ALFA DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL		
Dimensión	Número de Ítems	Coeficiente alfa de cronbach: α
Área de Formación General	12	0.794
Área de Especialidad	14	0.859
Área de Formación Profesional	13	0.864
Total de Ítems	39	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Observamos de la Tabla N°13 que los coeficientes Alfa de Cronbach para las tres dimensiones de la variable Formación Profesional son mayores a **0.700**, lo cual significa entonces que el instrumento para dichas dimensiones son **CONFIABLES**.

B) CONFIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEMANDA LABORAL

Haciendo uso del Software Estadístico **SPSS** se determinaron los **Coefficientes Alfa de Cronbach** a partir de la Matriz de correlaciones de los ítems correspondiente a las dimensiones de la variable Demanda Laboral se encuentran en el cuadro siguiente.

TABLA 14 COEFICIENTES ALFA DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEMANDA LABORAL

COEFICIENTES ALFA DE CRONBACH DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEMANDA LABORAL		
Dimensión	Número de ítems	Coeficiente alfa de cronbach: α
Perfil Profesional	14	0.906
Competencias	14	0.891
Total de ítems	28	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Observamos de la Tabla N°14 que los coeficientes Alfa de Cronbach para las dos dimensiones de la variable Demanda Laboral son mayores a **0.700** lo cual significa entonces que el instrumento para dichas dimensiones son **CONFIABLES**.

C) CONFIABILIDAD CONJUNTA DE LAS VARIABLES FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEMANDA LABORAL.

TABLA 15 COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LAS VARIABLES EN ESTUDIO

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LAS VARIABLES EN ESTUDIO		
Variable	Número de ítems	Coeficiente alfa de cronbach: α
Formación Profesional	39	0.932
Demanda Laboral	28	0.945

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Observamos de la **Tabla N°15** que el coeficientes Alfa de Cronbach para la Formación Profesional y Demanda Laboral son mayores a **0.700**. Entonces concluimos que el instrumento de medición para estas variables es **CONFIABLE**.

CONCLUSIONES

Para lograr la validez de contenido del instrumento de medición se deben eliminar y/o reformular los ItemX3, ItemX7, ItemX13, ItemX21, ItemX37 e ItemX43 de la variable Formación Profesional y los ItemY4 e ItemY22 de la variable Demanda Laboral. La decisión que se ha tomado en ésta ocasión es eliminar los items mencionados y de esa manera el Instrumento de Medición de la variable en estudio es Válido en Contenido.

Por lo tanto, eliminando los ítems antes mencionados, el instrumento de medición para el análisis de Formación Profesional y Demanda Laboral es Confiable y válido en Contenido.

El Instrumento de Medición para las variables en estudio y sus respectivas dimensiones **son Confiables y válidos en Contenido.**

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

4.1.1. Descripción de los puntajes del instrumento de medición para la relación de formación profesional y demanda laboral en los estudiantes de administración de turismo y hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.

Para analizar la correlación entre formación profesional y demanda Laboral en los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016.

Observación 1.

Las dos variables en estudio son:

X : Formación Profesional.

Y : Demanda Laboral.

Las dimensiones de Formación Profesional son:

X_1 : Área de Formación General.

X_2 : Área de Especialidad.

X_3 : Área de Formación Profesional.

Las dimensiones de demanda Laboral son:

Y_1 : Perfil Profesional.

Y_2 : Competencias

Observación 2.

Cada una de las alternativas de los ítems del instrumento de medición para ambas variables tiene puntajes asignados tomando en cuenta el orden en que aparecen las alternativas lo cual se indica en los siguientes cuadros:

CUADRO A

ALTERNATIVAS DE LOS ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	En Blanco o mal llenado
PUNTAJE	1	2	3	4	5	0

Observación 3.

CUADRO B

PUNTAJES TOTALES Y PUNTAJES PROMEDIOS DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO Y SUS DIMENSIONES					
VARIABLES	# de Items	P.T.Min	P.T.Max	P.P.Min	P.P.Max
Formación Profesional	39	39	195	1	5
Área de Formación General	12	12	60	1	5
Área de Especialidad	14	14	70	1	5
Área de Formación General	13	13	65	1	5
Demanda Laboral	28	28	140	1	5
Perfil Profesional	14	14	70	1	5
Competencias	14	14	70	1	5

Donde:

P.T.Min. Puntaje Total mínimo **P.T.Max.** Puntaje Total máximo

P.P.Min. Puntaje Promedio mínimo **P.P.Max.** Puntaje Promedio máximo

Observación 4.

Para calificar los Niveles de la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016 y de sus respectivas dimensiones se realizó en base a los puntajes promedios obtenidos en la encuesta ejecutada para la investigación realizada y el criterio tomado es el siguiente:

CUADRO C

NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEMANDA LABORAL Y DIMENSIONES RESPECTIVOS	
NIVELES	INTERVALO DE LOS PUNTAJES PROMEDIOS
Muy Malo	[1.00 –1.80>
Malo	[1.80–2.60>
Regular	[2.60 – 3.40>
Bueno	[3.40 – 4.20>
Muy Bueno	[4.20– 5.00]

4.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL

TABLA 16 NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	2	2.7	4.1
Regular	28	38.4	42.5
Bueno	32	43.8	86.3
Muy Bueno	10	13.7	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

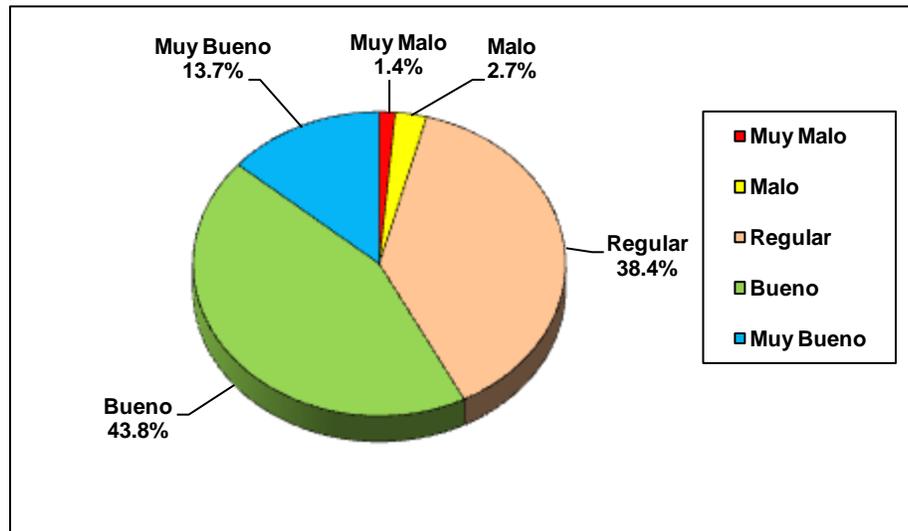


FIGURA N° 1 NIVELES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Se observa de la Tabla N° 16 y Figura N° 1, que respecto a los niveles de FORMACIÓN PROFESIONAL de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **13.7%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **43.8%**, **Bueno**; el **38.4%**, **Regular**; el **2.7%**, **Malo**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

Este resultado demuestra que los alumnos reciben una adecuada educación durante los primeros años de estudio y previos a la culminación del mismo, el estudiante y futuro profesional viene siendo preparado de la manera correcta con los conocimientos necesarios y primordiales para el ejercicio de su profesión.

Tabla 17 NIVELES DEL ÁREA DE FORMACIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	1	1.4	2.7
Regular	23	31.5	34.2
Bueno	39	53.4	87.7
Muy Bueno	9	12.3	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

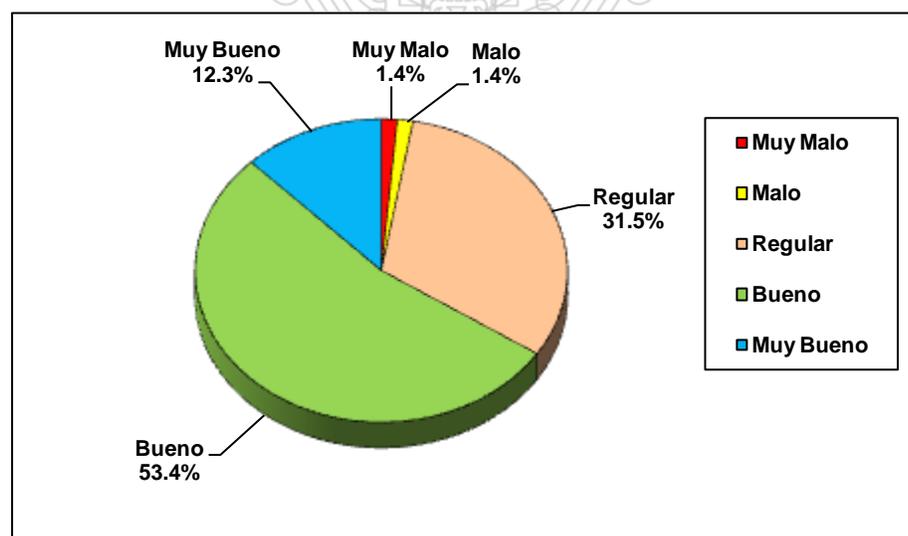


FIGURA N° 2 NIVELES DEL ÁREA DE FORMACIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Se observa de la TABLA 17 y FIGURA 2, que respecto a los niveles del ÁREA DE FORMACIÓN GENERAL de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **12.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **53.4%**, **Bueno**; el **31.5%**, **Regular**; el **1.4%**, **Malo**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

Del resultado se demuestra que más de la mitad de los alumnos tiene un buen conocimiento y dominio de los temas de estudio correspondiente al área básica que

se da durante los primeros años de estudio lo que le permite al estudiante tener una buena base para continuar los siguientes cursos de la carrera.

TABLA N° 18 NIVELES DEL ÁREA DE ESPECIALIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	2	2.7	4.1
Regular	27	37.0	41.1
Bueno	34	46.6	87.7
Muy Bueno	9	12.3	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

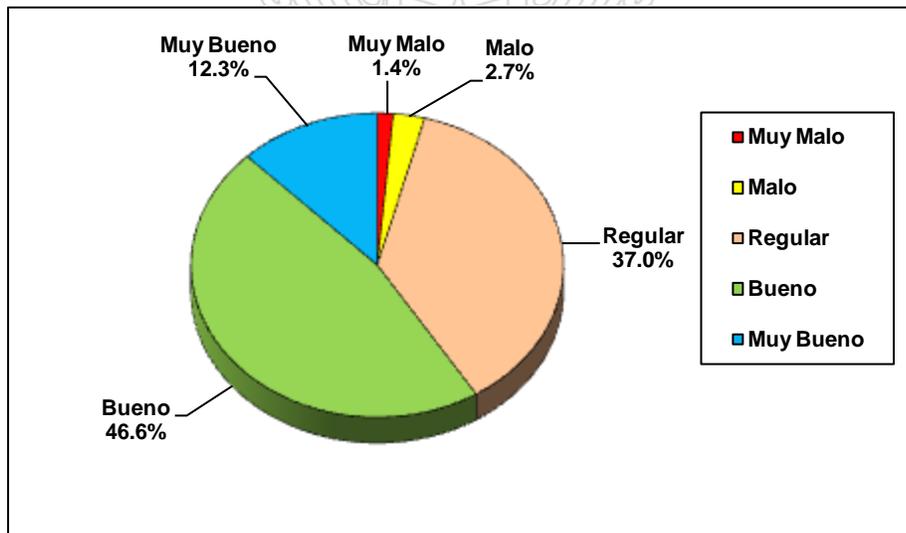


FIGURA N° 3 NIVELES DEL ÁREA DE ESPECIALIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Se observa de la TABLA N°18 y FIGURA N° 3, que respecto a los niveles del ÁREA DE ESPECIALIDAD de los estudiantes de administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **12.3%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **46.6%**, **Bueno**; el **37.0%**, **Regular**; el **2.7%**, **Malo**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

Con relación a los cursos de este área queda demostrado que los conocimientos del alumnado está en un buen nivel, toda vez que es capaz de realizar propuestas de mejoras relacionadas a la actividad turística, asimismo está capacitado para emprender pequeños negocios de servicios turísticos.

TABLA 19 NIVELES DEL ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	2	2.7	4.1
Regular	30	41.1	45.2
Bueno	24	32.9	78.1
Muy Bueno	16	21.9	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

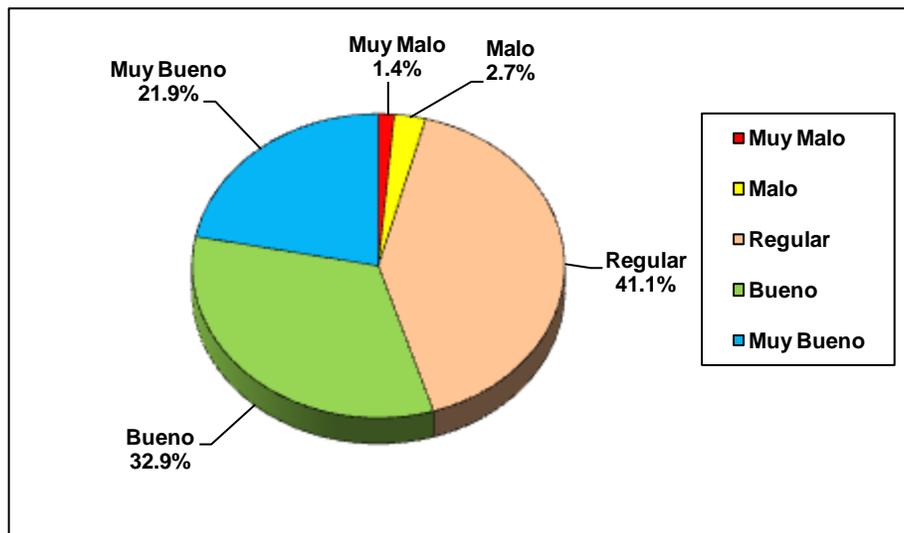


FIGURA N° 4 NIVELES DEL ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Se observa de la TABLA N° 19 y FIGURA N° 4, que respecto a los niveles del **ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL** de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **21.9%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **32.9%**, **Bueno**; el **41.1%**, **Regular**; el **2.7%**, **Malo**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

De acuerdo al presente resultado podemos concluir que los alumnos aún no alcanzan el promedio ideal de experiencia para iniciar una empresa de servicio turístico a nivel nacional, esto debido a que los estudiantes aún están cursando estudios, pero por el contrario están bien capacitados para realizar propuestas de negocio, organizar eventos turísticos y plantear proyectos y planes turísticos para mejorar la promoción turística.

4.1.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLE DEMANDA LABORAL

TABLA N°20 NIVELES DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Regular	10	13.7	15.1
Bueno	36	49.3	64.4
Muy Bueno	26	35.6	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

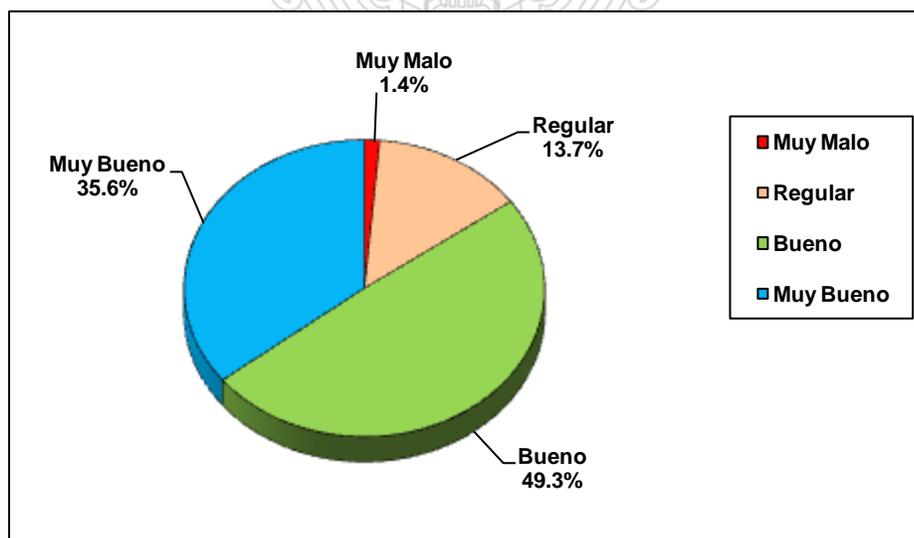


FIGURA N° 5 NIVELES DE LA DEMANDA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016

Se observa de la TABLA N° 20 y FIGURA N° 5, que respecto a los niveles de la DEMANDA LABORAL de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **35.6%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **49.3%**, **Bueno**; el **13.7%**, **Regular**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

Respecto a los requerimientos del mercado de trabajo los estudiantes tienen buenas opciones de encontrar un trabajo para ejercer su profesión, toda vez que cumplen con los requerimientos mínimos y principales que la sociedad exige.

TABLA N°21 NIVELES DE PERFIL PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	2	2.7	4.1
Regular	20	27.4	31.5
Bueno	32	43.8	75.3
Muy Bueno	18	24.7	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

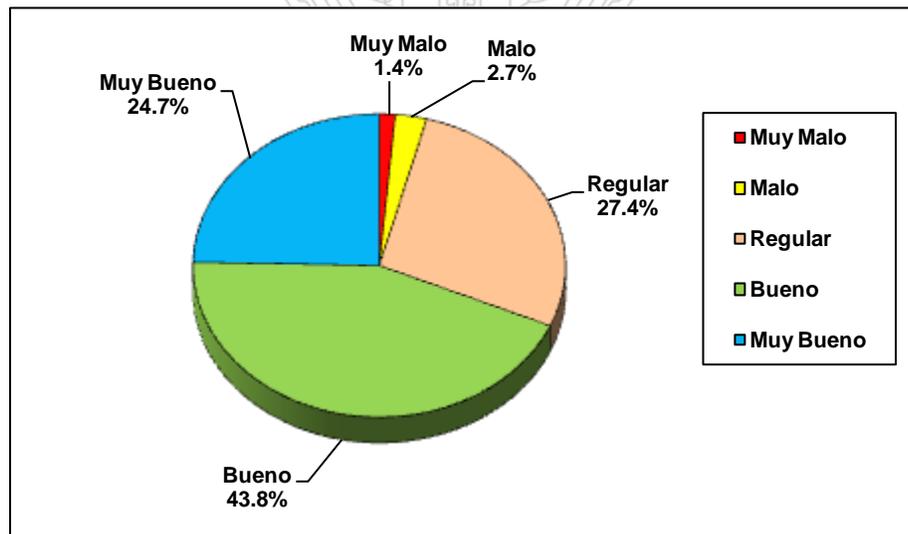


FIGURA N° 6 NIVELES DE PERFIL PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Se observa de la TABLA N°21 y FIGURA N° 6, que respecto a los niveles de PERFIL PROFESIONAL de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el 24.7% de los

encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **43.8%**, **Bueno**; el **27.4%**, **Regular**; el **2.7%**, **Malo**; y el **1.4%**, **Muy Malo**.

De acuerdo al resultado, aún no está muy consolidado las características de los estudiantes, pues no definen claramente sus aptitudes ni habilidades, pese a ello están encaminados a ser buenos profesionales.

TABLA N° 22 NIVELES DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Malo	1	1.4	1.4
Regular	1	1.4	2.7
Bueno	29	39.7	42.5
Muy Bueno	42	57.5	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

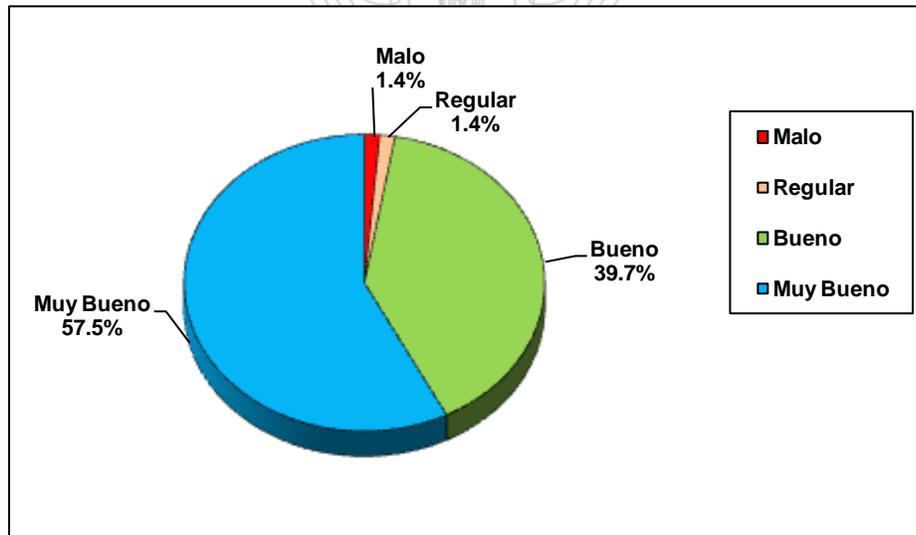


FIGURA N° 7 NIVELES DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016

Se observa de la TABLA N°22 y FIGURA N° 7, que respecto a los niveles de COMPETENCIAS de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería de

la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016: el **57.5%** de los encuestados considera que es **Muy Bueno**; el **39.7%**, **Bueno**; el **1.4%**, **Regular**; y el **1.4%**, **Malo**.

Se obtuvo un excelente resultado respecto a las competencias de los alumnos, lo que demuestra que tienen buena predisposición en su actuar y pensar, sobretodo en el trabajo. Con estas habilidades el estudiante puede competir sin ningún problema en el campo laboral para obtener un puesto de trabajo, lo que dependerá por lo general de su profesionalismo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. BASES TEÓRICAS PARA LA CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A) PRUEBAS DE HIPÓTESIS PARA LA CORRELACIÓN DE DOS VARIABLES

Para lograr algunos de los objetivos trazados del trabajo de investigación que estamos realizando, se hará en base a la validación de las siguientes pruebas de

Hipótesis

$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{Entre las variables X e Y } \underline{\text{No existe}} \text{ una relación significativa} \\ H_1 : \text{Entre las variables X e Y } \underline{\text{existe}} \text{ una relación significativa} \end{array} \right.$

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Sea $X = (x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$ e $Y = (y_1, y_2, y_3, \dots, y_n)$ dos pares de variables.

En lugar de utilizar los valores precisos de las variables **X** e **Y**, los datos pueden ordenarse según su tamaño, importancia, etc utilizando los números **1,2,3,....., n** a los cuales se les llama rangos de estas variables. Entonces el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman que mide el grado de relación o asociación de estas variables están dados por

$$rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde

$$D_i = R_{X_i} - R_{Y_i}$$

R_{X_i} : Rango de la variable de la variable X

R_{Y_i} : Rango de la variable de la variable Y

n : Número de pares de valores $(X;Y)$ o tamaño muestral

Hipótesis

$$\begin{cases} H_0: \rho=0 & \text{(Entre las variables X e Y No existe una relación significativa)} \\ H_1: \rho \neq 0 & \text{(Entre las variables X e Y existe una relación significativa)} \end{cases}$$

Decisión

Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Es decir, si el valor de significancia p correspondiente al coeficiente de correlación ρ es menor que al nivel de significancia α , se rechaza H_0 .

Por ejemplo se acostumbra tomar $\alpha = 0.05$

B) PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA PROPORCIONES

Suponga que usted tiene indicios que la proporción de personas que tienen cierta característica A en una población en particular es más de p_0 y para ello usted toma una muestra de tamaño n y de lo cual observa que la proporción que tiene la característica A en su muestra es \hat{p} . Entonces para averiguar si sus indicios son ciertos o no tiene que plantear una prueba de hipótesis y la prueba correspondiente es entonces, la de proporciones y es de la siguiente forma:

$$\text{Hipótesis: } \begin{cases} H_0: p \leq p_0 \\ H_1: p > p_0 \end{cases}$$

$$\text{Estadístico: } Z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0(1-p_0)}{n}}}$$

Decisión Si $Z > Z_{\alpha}$ se rechaza H_0

Donde Z_{α} es un valor tabular correspondiente a la distribución Normal con un nivel de significancia de α , así por ejemplo si $\alpha = 0.05$, entonces $Z_{\alpha} = 1.65$.

4.2.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

Hipótesis Principal

H1: Entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, existe una relación estadísticamente significativa.

Ho: Entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no existe una relación estadísticamente significativa.

TABLA N°23 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DEMANDA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO

Variables	<i>rho</i>	Demanda Laboral	Formación Profesional
Demanda Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.801*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Formación Profesional	Coefficiente de correlación	0.801*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73
<i>p</i> < 0.05*			

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, **Rechazamos H_0** , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; existe una relación estadísticamente significativa.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

B1. Sub Hipótesis N° 1

H1: La Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es **buena**.

Ho: La Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no es **buena**

Considerando que el nivel de la Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016 es **buena**, si más del 50% de estos estudiantes consideran que el nivel de dicha formación es bueno o muy bueno. Entonces $p_0 = 0.50$. Luego tenemos la

siguiente Hipótesis:
$$\begin{cases} H_0: p \leq 0.50 \\ H_1: p > 0.50 \end{cases}$$

De la encuesta realizada tenemos los siguientes resultados relacionado a la hipótesis de interés en la **tabla N° 24**:

TABLA N° 24 NIVELES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Regular	10	13.7	15.1
Bueno	36	49.3	64.4
Muy Bueno	26	35.6	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

De este cuadro el porcentaje del nivel de la Formación Profesional es bueno o muy bueno: $(49.3 + 35.6)\% = 84.9\% \approx 85\%$. Así tenemos $\hat{p} = 0.85$ y $n = 73$.

$$\text{Estadístico: } Z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0(1-p_0)}{n}}} = \frac{0.85 - 0.50}{\sqrt{\frac{0.50(1-0.50)}{73}}} = 5.98.$$

Si $\alpha = 0.05$, entonces $Z_{\alpha} = 1.65$.

Decisión

Como $Z = 5.98 > Z_{\alpha} = 1.65$, rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que el nivel de la Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es buena.

Sub Hipótesis N° 2

H1: La Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es buena.

H0: La Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no es buena

Considerando que el nivel de la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016 es buena, si más del 50% de estos estudiantes consideran que dicha demanda es bueno o muy bueno. Entonces $p_0 = 0.50$. Luego tenemos la siguiente

$$\text{Hipótesis: } \begin{cases} H_0: p \leq 0.50 \\ H_1: p > 0.50 \end{cases}$$

De la encuesta realizada tenemos los siguientes resultados relacionado a la hipótesis de interés en el **Tabla N°25**:

TABLA N°25 NIVELES DE DEMANDA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL AÑO 2016.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulada (%)
Muy Malo	1	1.4	1.4
Malo	2	2.7	4.1
Regular	28	38.4	42.5
Bueno	32	43.8	86.3
Muy Bueno	10	13.7	100.0
Total	73	100.0	

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

De este cuadro el porcentaje que considera que el nivel de la Demanda Laboral es **buena** (bueno o muy bueno) es de 57.5%:(=43.8%+13.7%). Así tenemos $\hat{p} = 0.575 \approx 0.58$ y $n = 73$.

$$\text{Estadístico: } Z = \frac{\hat{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0(1-p_0)}{n}}} = \frac{0.58 - 0.50}{\sqrt{\frac{0.50(1-0.50)}{73}}} = 1.37.$$

Si $\alpha = 0.05$, entonces $Z_\alpha = 1.65$.

Decisión

Como $Z = 1.37 < Z_\alpha = 1.65$, **No rechazamos H_0** , es decir que no existen evidencias estadísticas para afirmar que el nivel de la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es **buena**.

Sub Hipótesis N° 3

H1: Entre la Formación Profesional y el Perfil Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, existe una relación significativa.

H0: Entre la Formación Profesional y el Perfil Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no existe una relación significativa.

TABLA N° 26 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL PERFIL PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO.

Variables	<i>rho</i>	Formación Profesional	Perfil Profesional
Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1.000	0.781*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Perfil Profesional	Coefficiente de correlación	0.781*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73
<i>p</i> < 0.05*			

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, Rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y el Perfil Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; existe una relación significativa.

Sub Hipótesis N° 4

H1: Entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, existe una relación positiva.

Ho: Entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no existe una relación positiva.

TABLA N°27 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO.

Variables	<i>rho</i>	Formación Profesional	Competencias
Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1.000	0.728*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Competencias	Coefficiente de correlación	0.728*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, **Rechazamos H_0** , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y las Competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; existe una relación y como: $(rho = 0.728 > 0)$ esta relación es positiva.

Sub Hipótesis N° 5

H1: La Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan de manera significativa.

Ho: La Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no se relacionan de manera significativa.

TABLA N° 28 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA DEMANDA LABORAL Y EL ÁREA DE FORMACIÓN GENERAL EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO.

Variables	<i>rho</i>	Demanda Laboral	Área de Formación General
Demanda Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.720*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Área de Formación General	Coeficiente de correlación	0.720*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73
<i>p</i> < 0.05*			

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; se relacionan de manera significativa.

Sub Hipótesis N° 6

H1: La Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan de manera positiva.

Ho: La Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no se relacionan de manera positiva.

TABLA N° 29 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA DEMANDA LABORAL Y EL ÁREA DE ESPECIALIDAD EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO.

Variables	<i>rho</i>	Demanda Laboral	Área de Especialidad
Demanda Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.726*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Área de Especialidad	Coeficiente de correlación	0.726*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73
<i>p</i> < 0.05*			

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, Rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; se relacionan y como: ($rho = 0.726 > 0$) se relacionan positivamente.

Sub Hipótesis N° 7

H1: La Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan de manera significativa.

Ho: La Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, no se relacionan de manera significativa.

TABLA N° 30 PRUEBA DE SIGNIFICANCIA DEL COEFICIENTE DE CORRELACION POR RANGO DE SPEARMAN PARA LA RELACION ENTRE LA DEMANDA LABORAL Y EL ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EN ESTUDIO.

Variables	<i>rho</i>	Demanda Laboral	Área de Formación Profesional
Demanda Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.716*
	p-valor de significancia	.	0.000
	<i>n</i>	73	73
Área de Formación Profesional	Coefficiente de correlación	0.716*	1.000
	p-valor de significancia	0.000	.
	<i>n</i>	73	73

Fuente: Hernán Bustillos (2017)

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, Rechazamos H_0 , es decir que existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016; se relacionan de manera significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la hipótesis principal existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, existe una relación estadísticamente significativa. Este resultado tiene discordancia con lo mencionado por **Rodríguez, A. (2012)**, quien señala que el volumen de titulados de formación profesional egresado es excesivo para la demanda de este tipo de profesiones que se realiza desde el mercado laboral, asimismo según **Gonzales, Ch. (2012)**, refiere que las universidades no han mostrado preocupación por desarrollar políticas de Formación Profesional ni estrategias para articularse a la sociedad en sus diferentes aspectos.

Al respecto, debemos afirmar que en efecto aún falta generar acercamiento entre las políticas educativas y las políticas de la sociedad con el fin de evitar el divorcio que muchas veces se ve en el profesional y su servicio, claro está que este resultado no es general y varía de acuerdo a cada contexto. Sin embargo este resultado tiene concordancia con lo mencionado por el **Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2014)**, quien resalta la correlación directa que existe entre la oferta formativa y la demanda laboral que se da en las ocupaciones vinculadas a la hotelería y turismo en la Región del Callao.

De esta manera podemos señalar que la formación profesional está en función de la demanda, pero siempre y cuando exista una buena relación y comunicación entre los responsables líderes de cada sector que trabajen en común en favor de la sociedad.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°1, existen evidencias estadísticas para afirmar que el nivel de Formación Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es buena. Este resultado tiene concordancia con lo mencionado por **Cadena, J. & Martínez, J. (2013)**, quienes señalaron que acerca de la pertinencia de la formación impartida en el programa, el 55% de los egresados encuestados considera que la formación que brinda el programa de administración de empresas de la Universidad de Cartagena es apropiada, mientras que solo el 1% la considera inapropiada.

De la misma forma según **Morales, A. (2012)**, el (36%) de los encuestados estuvo muy de acuerdo que la preparación académica que brinda el SECAP es suficiente. En ese sentido podemos resaltar el buen trabajo de formación que se da en estos centros de estudio y la buena acogida que tienen por parte de los alumnos, asimismo debemos mencionar que si bien es cierto las cifras de aprobación son alentadoras, queda un trabajo por hacer con relación a la población de estudiantes que aún no están convencidos de la educación que reciben.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°2, no existen evidencias estadísticas para afirmar que el nivel de la Demanda Laboral de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, es buena. Este resultado no tiene concordancia con lo mencionado por el **Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación**

Básica (2014), quien señala que en el Callao se ha encontrado dos tipos de demanda.
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral, por un lado una demanda más sólida por tratarse de empleo formal, generalmente en grandes empresas y por otro lado una demanda más frágil como la de peluqueros, costureros, ocupaciones de los servicios, con ingresos más bajos y ligados al subempleo, por tal motivo la autora sugiere que la oferta educativa debe orientarse a formar aquellas ocupaciones con demanda más sólida. Asimismo, según **Morales, A. (2012)**, de la encuesta realizada a los estudiantes acerca de la demanda y oferta de capacitación del SECAP en el área de Hotelería y Turismo para la provincia de Santa Elena año 2012, el (75%) manifestó no conocer cuál es la demanda real que necesita el sector turístico en recursos humanos.

Al respecto, debemos señalar que el desconocimiento de la demanda laboral por parte de los alumnos de la Universidad de Cañete se debe a razón de que los alumnos encuestados son del V y VII ciclo de la carrera profesional y en su mayoría aún no se han enfrentado con la realidad laboral, por tal motivo debemos considerar que este resultado podría mejorar.

Lo que sí es alarmante es ver que a pesar de que el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación y el SECAP son centros de formación bien establecidos y consolidados en su materia, no están totalmente preparados ni preocupados en brindar información constante y actualizada a los alumnos acerca del acontecer diario y la actualidad laboral, lo que ocasiona, que parte de los alumnos que egresan forman parte del montón de personas que trabajan sin valorar su esfuerzo, sin buscar ser un mejor profesional, convirtiéndose en personas que no disfrutan de su trabajo.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°3, existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y el Perfil Profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de

con lo mencionado por **Cadena, J. & Martínez, J. (2013)**, quienes señalan que la característica del emprendedor como cualidad principal de los egresados de administración de empresas solo obtuvo un 16% del total de la muestra lo que evidencia que el perfil del empresario no está siendo asimilada por los egresados y estudiantes. Asimismo señalan que los egresados con postgrado de especialización y maestría son más competitivos y tienen mayor posibilidad de estar en la cima jerárquica de la organización en comparación con los egresados que solo cuentan con título de pregrado.

De la misma forma tiene discordancia con lo mencionado por **García, O. (2015)** quien señala que el perfil actual de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra muestra significativamente deficiencia en la formación de valores, habilidades, destrezas, competencias y el conocimiento de la profesión.

En ese sentido, consideramos que es muy necesario inculcar desde el principio al estudiante la importancia de conocer el perfil profesional de la carrera a la que postula y la que estudiará por cinco o seis años, toda vez que entendido este reto la persona deberá tener en claro las capacidades que debe alcanzar y todas las características particulares que debe llegar a obtener para lograr insertarse en el mercado laboral.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°4, existen evidencias estadísticas para afirmar que entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, existe una relación positiva. Este resultado tiene concordancia con lo mencionado por **Cadena, J. & Martínez, J. (2013)**, quienes señalan que el administrador de empresas de la Universidad de Cartagena es un profesional que posee competencias laborales, que le permiten desempeñarse de forma eficiente y exitosa en cualquier tipo de organización, sin embargo es necesario aclarar también que se logró

determinar que el 68% de los empresarios y jefes de recursos humanos evidencian deficiencias en los administradores que laboran en sus empresas.

En ese sentido debemos hacer hincapié en la gran diferencia de percepción que hay cuando se realiza una encuesta al estudiante y cuando se hace con el empleador, por lo que es importante tener en cuenta los detalles y diferencia de los tipos de competencias que existen así como conocer cuáles requieren ciertos profesionales, debido a que estas difieren de un profesional a otro. De la misma forma es importante saber que cada empresa de acuerdo a su visión y misión necesitará de ciertos tipos de competencias.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°5, existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de Formación general de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan de manera significativa. Este resultado tiene concordancia con lo mencionado por **Pereira, J. (2012)**, quien señala que los estudiantes han indicado su preferencia por las disciplinas de la educación básica y formación profesional.

En ese sentido de acuerdo al entendimiento de los alumnos y a su experiencia en el campo laboral se deduce que los cursos enseñados durante la formación básica, también conocida como general han sido dados correctamente y les ha permitido responder a la realidad laboral de manera acertada.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°6, existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan positivamente. Este resultado tiene discordancia con

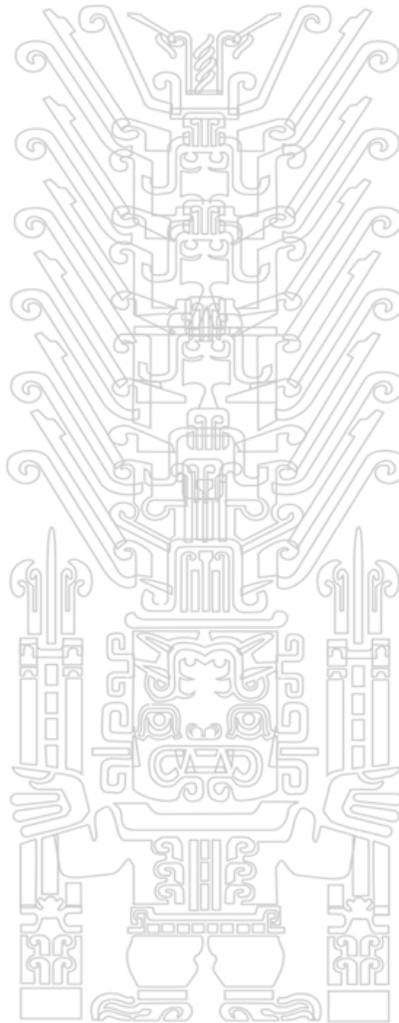
lo mencionado por **Pereira, J. (2012)**, quien encontró que en el nuevo Plan de Estudios dividieron los cursos de agricultura, ciencia animal y agroindustria, lo que llevó a la extinción de la agricultura y la formación especializada de técnicos que han frenado su colocación en el mercado de trabajo, debido a que esta formación no se adecua con la realidad del lugar.

De acuerdo al análisis realizado podemos resaltar la gran importancia que tiene la malla curricular y cuán importante es su revisión, toda vez que esto nos sirve de guía para verificar si los cursos comprendidos en cada año de estudio corresponden a la formación que el estudiante debe tener, es decir si se necesita o no llevar algunos cursos o si solo están por llenar o completar las horas. En ese sentido esta preocupación latente ha de ser un trabajo que debe hacer el Estado a través del Ministerio de Educación, junto a los diferentes organismos estatales y no estatales y abarcar hasta los profesores. Si bien el curriculum debe y puede ser actualizado correctamente sin alterar la educación y la enseñanza, se ha de procurar lograr la mejora del alumno brindándole las facilidades para asimilar los constantes cambios que se pueden presentar.

De acuerdo a los resultados de la contrastación de la sub hipótesis N°7, existen evidencias estadísticas para afirmar que la Demanda Laboral y el área de Formación profesional de los estudiantes de Administración de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016, se relacionan de manera significativa. Este resultado tiene concordancia con lo mencionado por **Pereira, J. (2012)**, quien señala que la empresa demanda tanto conocimientos teóricos como prácticos y a la vez muestra que los estudiantes han indicado su preferencia por las disciplinas de la formación profesional.

En ese sentido, podemos ver que existe un reclamo evidente y es lo relacionado con la enseñanza teórica y práctica que la sociedad demanda y que muchas veces las

universidades carecen. Por ejemplo muchos centros se limitan a realizar sus clases en cuatro paredes durante la mayor parte de los años de estudio, los alumnos solo tienen experiencia de campo durante el último año, muy pronto a finalizar la carrera y egresan con escasa experiencia y trato directo con las personas del entorno laboral, esto constituye un problema que debe ser evaluado y al que se debe dar solución urgente a través de la supervisión y acción especializada de los entes encargados.



CONCLUSIONES

Primera, la relación entre la Formación Profesional y la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 fue significativa y se demostró que los alumnos, de acuerdo al año de estudios que cursan, conocen todo lo relacionado a su formación y están bien capacitados para atender a los requerimientos de la sociedad.

Segunda, se determinó que el nivel de Formación Profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 fue muy buena, lo que demuestra que el estudiante está bien preparado para responder adecuadamente a las diferentes exigencias que se le presenten en el campo laboral o profesional.

Tercera, se logró analizar que la Demanda Laboral de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 no fue buena. Esto debido a que la universidad carece de un curso en el que se enseñe a los alumnos acerca de la realidad y la actualidad laboral.

Cuarta, se demostró que entre la Formación Profesional y el perfil profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 existe una relación significativa, lo que quiere decir que se aprueba la enseñanza y el tipo de educación que brinda la universidad, la misma que está acorde con el perfil y las características que todo estudiante de turismo debe tener.

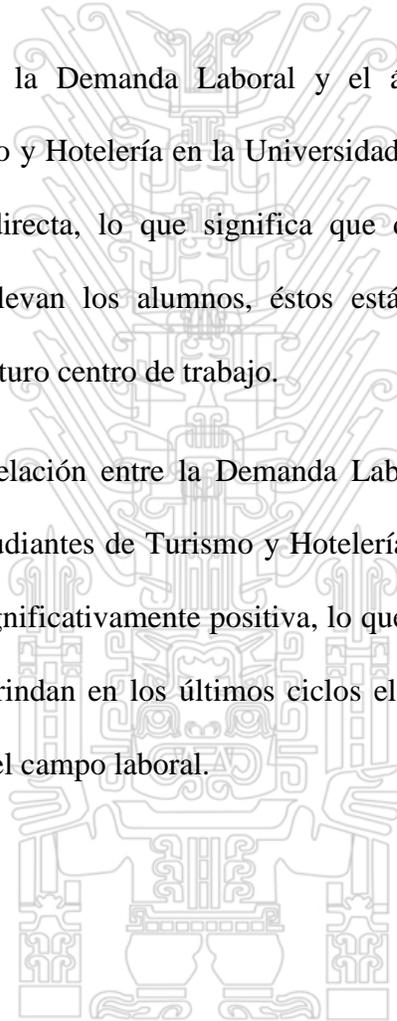
Quinta, se explicó que entre la Formación Profesional y las competencias de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 existe una relación positiva, lo que es bueno para los alumnos toda vez que están siendo

formados en capacidades, características y valores acorde a lo que exige la población.

Sexta, se logró determinar que la Demanda Laboral y el área de formación general de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 se relacionan de manera positiva, lo que significa que los cursos que los alumnos llevan durante los primeros ciclos les ha servido durante su incursión laboral.

Séptima, se definió que entre la Demanda Laboral y el área de especialidad de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 si existe una relación directa, lo que significa que de acuerdo a los cursos de especialización que llevan los alumnos, éstos están preparados y en óptimas condiciones para su futuro centro de trabajo.

Octava, se identificó que la relación entre la Demanda Laboral y el área de formación profesional de los estudiantes de Turismo y Hotelería en la Universidad Nacional de Cañete, 2016 es significativamente positiva, lo que quiere decir que de acuerdo a los cursos que se brindan en los últimos ciclos el alumno está preparado para ejercer y competir en el campo laboral.



RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda que la Universidad Nacional de Cañete, a través de la Dirección de la Escuela de Turismo y Hotelería incluya en la Malla Curricular el curso de Demanda y Oferta Laboral a nivel local y nacional, a fin de que los estudiantes puedan conocer y actualizarse acerca del mercado laboral durante sus años de estudio.

Segunda, se recomienda que el Rector de la Universidad Nacional de Cañete gestione alianzas estratégicas y convenios con los diferentes centros especializados en servicios turísticos y hoteleros, a fin de que los alumnos puedan tener la oportunidad de reforzar sus conocimientos y especializarse en la rama que deseen conforme a sus intereses profesionales y personales.

Tercera, se recomienda que los alumnos de la Universidad de Cañete desarrollen trabajos de investigación referidos no solo a la Formación profesional si no que investiguen acerca de la demanda del mercado laboral en el Perú, toda vez que faltan estudios orientados a solucionar esta problemática nacional.

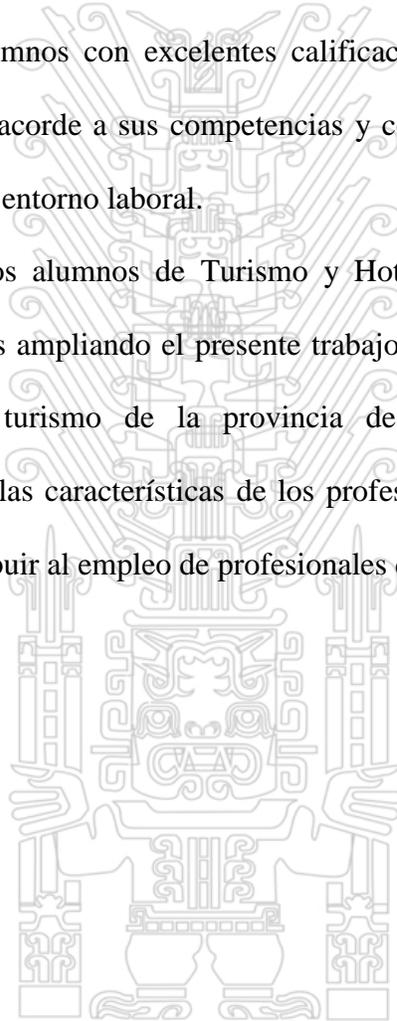
Cuarta, se recomienda que el Gobierno regional de Cañete gestione la suscripción de convenios con los diferentes establecimientos turísticos de gran trayectoria y que cuenten con reconocimiento a nivel local y regional, a fin de que los estudiantes de los últimos ciclos de la Universidad Nacional de Cañete puedan realizar sus prácticas y alcancen experiencia laboral antes de egresar.

Quinta, se recomienda al Rector de la Universidad Nacional de Cañete, gestionar pasantías estudiantiles nacionales e internaciones a fin de que los estudiantes de la Universidad Nacional de Cañete puedan tener experiencias vivenciales y les permita fortalecer sus competencias laborales.

Sexta, si bien los resultados de la investigación han sido positivos, se recomienda que la Dirección de la Escuela de Administración de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cañete cree una base de datos de todos los alumnos que egresan a fin de establecer sus propias políticas educativas referidas a guiar a los bachilleres y licenciados en Administración de Turismo y Hotelería en su inserción laboral dentro del sector turismo.

Séptima, se recomienda que el Rector de la Universidad Nacional de Cañete gestione las bolsas de trabajo para los alumnos con excelentes calificaciones a quienes se les debe brindar un lugar para trabajar acorde a sus competencias y conocimientos a fin de que el estudiante se familiarice con el entorno laboral.

Octava, se recomienda que los alumnos de Turismo y Hotelería de la Universidad de Cañete realicen investigaciones ampliando el presente trabajo el cual incluya entrevistas a los empleadores del sector turismo de la provincia de Cañete para conocer sus requerimientos con relación a las características de los profesionales que necesita para su empresa o negocio y así contribuir al empleo de profesionales de la provincia.



REFERENCIAS

- Becerra, A. y La Serna, K. (2010). Las Competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Lima: Universidad del Pacífico, Centro de investigación. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/358>.
- Cadena, J. y Martínez, J. (2013). *Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias. Colombia.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de Calidad y Formación Profesional*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y relaciones laborales*. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publication/casan.pdf
- Diario Oficial El Peruano. (2009). *Ley N°29488 Ley que crea la Universidad Nacional de Cañete sobre la base de las sedes de las universidades nacionales del Callao y José Faustino Sánchez Carrión*. Recuperado de <http://undc.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2016/09/Ley-de-Creaci%C3%B3n-de-la-Universidad-Nacional-de-Ca%C3%B1ete.pdf>
- Diario Oficial El Peruano. (2014). *Ley Universitaria N°30220 Ley Universitaria*. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Diccionario de la Lengua Española. (1992). *Real Academia Española*. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S.A.

Foro Educativo – Consorcio Universidades (2001). *La Universidad en el Perú: Desafíos y Preguntas*. Lima, Perú: MAJIME SAC.

García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.

Gonzales, Ch. (2012). *Políticas Estatales de Formación Profesional y Formación Profesional Universitaria* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Herraiz, M. (2003). *Formación de Formadores: Manual didáctico*. Montevideo, México: Limusa.

GRADE Grupo de Análisis para el desarrollo (2014). *Introducción: Articulación entre la oferta formativa y demanda laboral*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/MIGUEL-JARAMILLO-Oferta-de-formaci%C3%B3n-y-Dd-L.pdf>

Hernández, R. y otros (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2014). *Demanda Laboral y Oferta Formativa en Educación Técnica Productiva de la Región Callao*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5152>

Maguiño, M. (2013). *Desarrollo Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en Turismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-año 2013* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Mejía, E. (2003). *El proceso de elaboración del currículo para la formación profesional universitaria*. Lima, Perú: Centro de Producción Fondo Editorial UNMSM.

Méndez, M. (2011) *Estudio sobre la inserción profesional de los egresados de la licenciatura en Administración Turística de la Universidad Mesoamericana, en Oaxaca, entre los años 2007 y 2010*. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=RCRm_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ministerio de Educación. (2010). *Manual Pedagógico de Formación y Orientación Laboral*. Lima, Perú: Empresa Editora El Comercio S.A.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2000). *Boletín de Economía Laboral N°15. Competencia Laboral eje de una Formación Profesional que promueva el desarrollo de los recursos humanos*. Recuperado de www.mintra.gob.pe/peel/index.htm

Morales, A. (2012). *Demanda Laboral y Oferta de Capacitación del SECAP en el área de Hotelería y Turismo para la provincia de Santa Elena año 2012. Diseño Curricular del Programa de Gestión Hotelera* (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial del Turismo (OMT) (2009). *Acuerdo 2009*. Madrid, España.

Pereira, J. (2012). *La Formación Profesional y el Mercado Laboral de los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Maranhao. Campus Sao Luís-Maracana. Maranhao-Brasil* (Tesis Doctoral). Universidad de Alcalá, Madrid, España.

Pizano, G (2012). *Diseño Curricular*. Lima, Perú: Talleres Gráficos del Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.

Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima, Perú: Time publicidad.

Regalado, O. (2010). ESAN Graduate School of business. Lima, Perú: Universidad ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/hablando-de-servicios/2010/04/balance-entre-oferte-y-demanda-de-profesionales-del-turismo/>

Rodríguez, A. (2012). *Los titulados de Informática y el Mercado Laboral. Un análisis de la relación entre educación y empleo en la eclosión de la sociedad del conocimiento*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Rossi, E. (2006). *Construcción y Evaluación del Plan Curricular en la Universidad*. Lima, Perú: Hozlo SRL.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Recuperado de https://www.amazon.com/METOLOG%C3%8DA-DISE%CE%91O-91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-Spanishebook/dp/B013PU1Z0K#reader_B013PU1Z0K

Sanz de Acedo, M. (2010). *Competencias Cognitivas en Educación Superior*. Madrid, España: Narcea S.A DE EDICIONES.

Universidad Nacional de Cañete UNDC (2015). *Estatuto*. Recuperado de
<http://undc.edu.pe/sites/default/files/Estatuto-UNDC.pdf>

Uribe, J. (2006) *Ensayos de economía aplicada al mercado laboral*. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=T8S6T8YOQzYC&pg=PA80&lpg=PA80&dq=hamermesh+demanda+laboral&source>

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

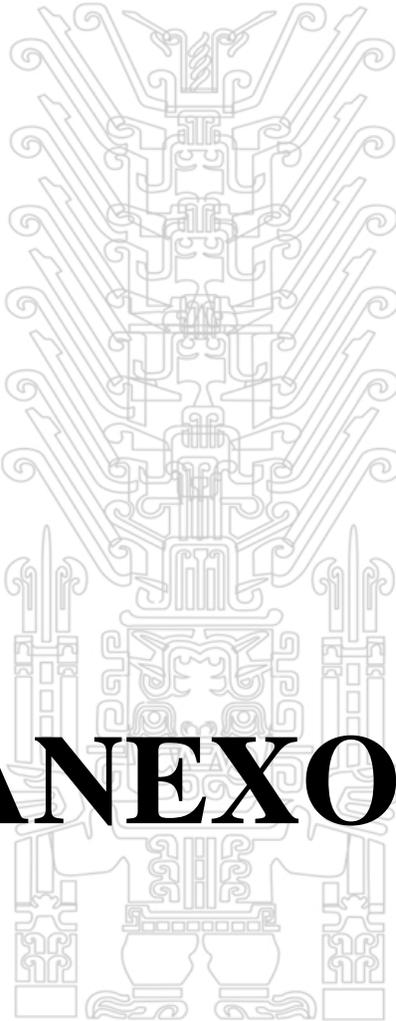
<http://undc.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2016/09/Mision-y-vision.pdf>

<http://www.consejoasturiasfp.com/consejo.php?seccion=estudiantes&sub=que-es-la-formacion-profesional>.

<http://www.ponteencarrera.pe/>

<http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/GlosarioBasicosobreFormacionProfesional.pdf>





ANEXOS

ANEXO N° 01

Cuestionario de la Variable Formación Profesional

Instrucciones: Estimado(a) alumno(a):

Este cuestionario que usted va a responder permitirá conocer, evaluar y medir su Formación Profesional. Para ello, debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a cómo piense o percibe. Este cuestionario es anónimo. Favor no escriba su nombre. De antemano le agradezco su colaboración. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que corresponda a la siguiente escala:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

I.- FORMACIÓN PROFESIONAL

A. AREA DE FORMACIÓN GENERAL		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	FRASES	1	2	3	4	5
1	Tengo facilidad de participación en clase.					
2	Respeto las ideas de mis compañeros y fomento el trabajo en equipo.					
3	Reconozco la importancia de la informática en un mundo globalizado.					
4	Emito opiniones claras y sustentadas sobre la situación real del país.					
5	Domino conocimientos generales sobre nuestra cultura.					
6	Aplico la lógica-matemática y demás conceptos matemáticos en la solución de problemas relacionados con mi carrera profesional.					
7	Empleo eficientemente los principales métodos y técnicas de estudio universitario.					
8	Reconozco la importancia del estudio en grupo para el desarrollo de la investigación monográfica.					
9	Soy capaz de conducir una empresa con alta efectividad.					
10	Identifico y analizo el impacto de la actividad turística en la economía peruana.					
11	Identifico los elementos y características de la Geografía política del Perú.					
12	Me comunico a través de expresiones básicas del idioma inglés.					
13	Reflexiono sobre la importancia de la oferta y demanda de mercado.					
14	Elaboro y analizo adecuadamente cuadros y gráficos estadísticos.					
15	Elaboro y ejecuto planes y proyectos de Desarrollo Turístico sostenible.					

B. AREA DE ESPECIALIDAD						
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	FRASES	1	2	3	4	5
16	Elaboro un paquete turístico haciendo uso de las herramientas dadas en clase.					
17	Identifico cada uno de los tipos de atractivos turísticos según su categoría.					
18	Diseño un Plan Estratégico de Desarrollo Turístico para un destino y/o empresa turística.					
19	Reconozco la diferencia de la cocina con la Gastronomía.					
20	Planifico y cotizo los diferentes paquetes turísticos y servicios de alojamiento, transporte y alimentación.					
21	Identifico las principales actividades realizadas por las Agencias de viajes.					
22	Conozco la estructura de los distintos tipos de establecimientos de hospedajes.					
23	Analizo la viabilidad de nuevos proyectos hoteleros en el Perú.					
24	Identifico los principales mercados emisores y receptores de turismo a nivel mundial.					
25	Reconozco y aplico las técnicas para la evaluación de Proyectos de inversión en el sector turístico.					
26	Identifico, describo y promuevo las nuevas propuestas de circuitos turísticos nacionales.					
27	Conozco la diferencia entre un circuito turístico y un paquete turístico.					
28	Analizo en forma crítica la calidad y evolución de los servicios y productos turísticos.					
29	Analizo los perfiles de los turistas para las diversas modalidades de turismo.					
30	Preparo y vendo paquetes turísticos en idioma inglés.					

C. AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL						
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nº	FRASES	1	2	3	4	5
31	Conozco las formas de Turismo que se desarrolla a nivel mundial y nacional.					
32	Comprendo y describo la concepción del tiempo libre (ocio) en la antigüedad.					
33	Identifico y establezco los contenidos fundamentales de la Ley General sobre el Turismo.					
34	Comprendo el funcionamiento operativo del Departamento de Recepción y Alojamiento.					
35	Conozco y aplico el mix promocional: promoción de ventas, marketing directo, publicidad y relaciones públicas en el rubro turístico y hotelero.					
36	Estudio el turismo desde las ciencias sociales para asegurar que esta actividad contribuya a mejorar las condiciones de vida de la población receptora.					
37	Admiro la diversidad cultural que existe en el país, en costumbres, creencias, música, danza, artesanías, mitos, leyendas y gastronomía.					
38	Gestiono empresas de la actividad turística, hotelera y gastronómica en el ámbito público y privado.					
39	Conozco la importancia de los tipos de transporte en el desarrollo turístico del país.					
40	Identifico cuáles son los requisitos que se debe cumplir para el funcionamiento de un restaurante.					
41	Conozco los deberes y obligaciones de cada puesto en un restaurante según el organigrama de trabajo.					
42	Elaboro los platos más representativos del país siguiendo recetas.					
43	Conozco los derechos del turista como consumidor.					
44	Desarrollo y pongo en marcha un evento corporativo o social.					
45	Conozco los costos necesarios para elaborar un proyecto hotelero.					

ANEXO N° 02

Cuestionario de la Variable Demanda Laboral

Instrucciones: Estimado(a) alumno(a):

Este cuestionario contiene una serie de frases que permite hacer una descripción y analizar cómo es la formación de los estudiantes de la carrera de Turismo, Hotelería y Gastronomía con relación a la demanda laboral. Para ello, debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a cómo piense o percibe. Este cuestionario es anónimo. Favor no escriba su nombre. De antemano le agradezco su colaboración.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que corresponda a la siguiente escala:

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

II.- DEMANDA LABORAL

A. PERFIL PROFESIONAL						
	Alternativas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	FRASES	1	2	3	4	5
1	Están capacitados para gerenciar una empresa del sector turismo.					
2	Poseen criterio innovador y enfocado en los mercados nacionales e internacionales.					
3	Manejan las nuevas tecnologías de la información y comunicación.					
4	Realizan eficientemente sus labores.					
5	Son capaces de formular y dirigir proyectos de inversión turística.					
6	Son capaces de comercializar circuitos turísticos innovadores a nivel nacional.					
7	Están capacitados para tomar decisiones bajo presión.					
8	Están capacitados para identificar los recursos turísticos y ponerlos en valor.					
9	Son capaces de administrar personal y recursos logísticos.					
10	Aportan alternativas de solución al sector turístico público y privado.					
11	Manejan actitudes de liderazgo.					
12	Están capacitados para brindar asesoría técnica y consultorías en temas relacionados al turismo, la hotelería y la gastronomía.					
13	Están capacitados para elaborar planes y proyectos de desarrollo turístico sostenible.					
14	Promueven la participación solidaria dirigida al servicio de la población cañetana.					
15	Aplican los principios en que se sustenta el ejercicio ético del profesional en Turismo y Hotelería.					

B. COMPETENCIAS						
	Alternativas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	FRASES	1	2	3	4	5
16	Tienen habilidades para sostener relaciones interpersonales.					
17	Trabajan en equipo.					
18	Se orientan al cliente.					
19	Tienen iniciativa y proactividad.					
20	Son personas con orientación a los resultados.					
21	Son personas con compromiso y responsabilidad.					
22	Tienen capacidad para priorizar lo urgente.					
23	Son personas con creatividad.					
24	Son personas con capacidad para adaptarse a los cambios.					
25	Son personas muy analíticas.					
26	Son capaces de afrontar los problemas.					
27	Son personas con esmero y detalle en el trabajo.					
28	Son personas con sólidas habilidades comunicativas: redacción, síntesis, argumentación y exposición.					
29	Son personas con nivel avanzado del idioma inglés y manejo del programa Excel.					
30	Son personas con confianza en sí mismos.					



DEFINICIÓN DE TERMINOS

Competencia: Aptitud, idoneidad.

Desenvolvimiento: Acción y efecto de desenvolver o desenvolverse.

Egresado: Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

Empleado: Persona que desempeña un destino o empleo. Persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos.

Empleador: Que emplea. Patrono que emplea obreros.

Encuestas: Averiguación o pesquisa. Acopio de datos obtenidos mediante consulta o interrogatorio, referentes a estados de opinión, costumbres, nivel económico o cualquier otro aspecto de la actividad humana.

Enseñanza: Acción y efecto de enseñar. Sistema y método de dar instrucción. Ejemplo, acción o suceso que sirve de experiencia, enseñando o advirtiéndolo cómo se debe obrar en casos análogos.

Conjunto de conocimientos, principios, ideas, etc, que se enseñan a otro.

Estereotipo: Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

Ético, ca: Perteneciente a la ética. Persona que estudia o enseña moral.

Experimental: Fundado en la experiencia, o que se sabe y alcanza por ella. Que sirve de experimento, con vistas a posibles perfeccionamientos, aplicaciones y difusión.

Habilidad: Capacidad y disposición para una cosa. Gracia y destreza en ejecutar una cosa que sirve de adorno al sujeto; como bailar, montar a caballo, etc. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

Inserción: Acción y efecto de inserir. Acción y efecto de insertar.

Investigación: Acción y efecto de investigar. La que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica.

Salario: Estipendio, paga o remuneración. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales. Retribución mínima, generalmente estipulada por la ley, que debe pagarse a todo trabajador.

Sondear: Hacer las primeras averiguaciones sobre alguien o algo.

Sueldo: Remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

