

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESPECIALIDAD HOTELERÍA Y TURISMO



TESIS

**FORMACIÓN PROFESIONAL EN HOTELERÍA Y TURISMO E
INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL CASO: FACULTAD
DE CIENCIAS APLICADAS – UNCP – TARMA**

**PRESENTADA POR:
PERALTA MEDINA, DEISSY ELÍZABETH**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ESPECIALIDAD: HOTELERÍA Y TURISMO

**TARMA – PERÚ
2015**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

Ciudad Universitaria Carretera Central Km. 4 – Pomachaca
 Telefax 323918 - Teléf. 321302



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

DEL BACHILLER: Don (ña) **PERALTA MEDINA DEISSY ELIZABETH**

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN ESPECIALIDAD HOTELERIA Y TURISMO.

En la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, a los **diecisiete días del mes de marzo del año dos mil quince**
 Con la presencia del jurado examinador conformado por los siguientes Catedráticos:

- PRESIDENTA (e) : Ms. Nancy Párraga Melgarejo
- SECRETARIO : Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez
- VOCAL : Mg. Ralph Sandy Jurado Taipe
- VOCAL : Lic. Edwin Jhon Huaroc Ponce
- VOCAL : Lic. Antonio Eleodoro Palomino Crispín

La Decana de la Facultad de Ciencias Aplicadas, siendo las: **09:54 HORAS** ordenó dar comienzo al Acto de Sustentación ante el Jurado nombrado por Resolución N° **42.-2015.-S.C.B.T./C.T.O.R./F.D.M.R./U.N.C.P.T.**

El graduando procedió a la exposición de la tesis titulada: **“FORMACIÓN PROFESIONAL EN HOTELERÍA Y TURISMO E INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL CASO FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS - UNCP - TARMA”**

Los señores miembros del Jurado procedieron a realizar las observaciones del caso, las que fueron absueltas por el sustentante. Acto seguido el Señor Presidente dispuso que el sustentante y el público asistente se sirvan abandonar la sala para su respectiva deliberación. Se procedió a la votación secreta con el siguiente resultado:

APROBADA POR UNANIMIDAD

El jurado, pidió que la sustentante pase al estrado para escuchar el resultado lo que fue anunciado por la Señora Presidenta, y acto seguido se da por terminado la sustentación, siendo las: **11:14 HORAS**

Lic. Antonio Eleodoro Palomino Crispín
 VOCAL

Lic. Edwin Jhon Huaroc Ponce
 VOCAL

Mg. Ralph Sandy Jurado Taipe
 VOCAL



Secretario
 Don **Mg. Marco Antonio José Paredes Pérez**
 SECRETARIO

Ms. Nancy Párraga Melgarejo
 PRESIDENTA (e)

Dedicatoria

A mi Dios por la fortaleza brindada en momentos difíciles

A mis padres y a Luis por su incondicional apoyo

A mis bebés, Génesis y Charlton, mis más preciados tesoros

A mis profesores por los conocimientos compartidos

ASESOR

Lic. Adm. OSCAR RAÚL ROJAS GUERE

Esp. Hotelería y Turismo

Agradecimientos

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, intervinieron varias personas, ya sea de manera directa o indirecta con sus opiniones, sus aportes (libros), las incansables correcciones, teniéndome paciencia, los ánimos brindados en momentos de crisis y por las facilidades del caso.

Agradezco al Lic. Oscar Raúl Rojas Guere por haber depositado en mí esa confianza, asesorándome con paciencia cuando se trataba de discrepar ideas y con la tenacidad al momento de las correcciones en todo el trayecto del presente trabajo. Al Mg. Miguel Ángel Ramírez Arellano por los consejos, el apoyo y el optimismo que me brindó. A los docentes de mi especialidad por sus conocimientos brindados y por su paciencia ante mi inconsistencia inicial. Al Decano de la Facultad el Msc. Ing. Rodolfo Tello Saavedra por las múltiples facilidades brindadas para recabar información de interés y por ultimo pero no menos importante a mis colegas egresados de la especialidad periodo 2008 – 2012 quienes me facilitaron información de mucho valor, necesaria e indispensable para la realización de este trabajo de investigación.

A mi madre que me enseñó a nunca rendirme, dándome aliento día a día, a mi hija y a Luis quienes me acompañaron en este trayecto que significó la titulación quienes entendieron mis malos momentos y estados de ánimo. A mi padre, quien se mantuvo informado de mi proceso.

Muchas gracias a todos quienes estuvieron allí.

Resumen

El estudio de los procesos de inserción es un tema que ha tomado, durante la última década, una importancia central desde las diversas disciplinas que confluyen en el estudio de la juventud y ocupa un espacio de reflexión en encuentros científicos, debates políticos y publicaciones. La formación e inserción profesional en el ámbito turístico se encuentra llena de problemas que necesitan ser discutidos y madurados.

El objetivo de esta tesis fue determinar la incidencia de la formación profesional en la inserción laboral de los egresados y la hipótesis planteaba una incidencia determinante de la formación profesional en la inserción laboral de los egresados.

El tipo de investigación es aplicado, nivel descriptivo explicativo, el diseño no experimental – transversal, el estudio incluye una muestra de 62 egresados entre los años 2008 – 2012, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario virtual con la ayuda del google drive. Los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012, con un R^2 (Coeficiente de determinación) de 64.2% y un nivel de significancia (error) del 1%.

Los resultados encontrados están relacionados con el de Fernández (2011) y De Souza & Gomes (2010) quienes consideran la formación profesional como un factor determinante de la inserción, mientras se complementa con el de Becerra y La Serna (2010) quienes concluyen que debe también revisarse la opinión de los empresarios.

PALABRAS CLAVE: Formación profesional, inserción laboral, egresados.

Abstract

The study of the processes of integration is an issue that has taken during the last decade, a central importance from the various disciplines involved in the study of youth and occupies a space of reflection on scientific meetings, political debates and publications. Training and employability in tourism is full of problems that need to be discussed and matured.

The aim of this thesis was to determine the incidence of vocational training in employability of graduates and the hypothesis posed a decisive impact of training on the employability of graduates.

The type of research is applied, explanatory descriptive level, the non-experimental design - cross, the study included a sample of 62 graduates between 2008 to 2012, data collection was performed using a virtual questionnaire with the help of google drive. The results indicate that vocational training in Hospitality and Tourism moderately affects the employability of graduates from the National University of Central Peru, in the period 2008 - 2012, with an R^2 (coefficient of determination) of 64.2% and a significance level (error) of 1%.

The results are related to Fernandez (2011) and De Souza & Gomes (2010) who consider training as a determining factor of insertion, while complemented by Becerra and La Serna (2010) who conclude that should also reviewed the opinion of entrepreneurs.

KEYWORDS: Vocational training, job placement, graduates.

Introducción

De acuerdo con Ansarah (2002), la educación es, quizás, el principal elemento que determina la realización profesional del individuo en el sector turístico, y la define como el proceso capaz de equipar a la persona con un conjunto de principios para la interpretación, evaluación y análisis de nuevos conocimientos al desarrollar sus capacidades críticas. Así mismo la Organización Mundial del Turismo – OMT (1997) considera la educación superior universitaria, como una responsabilidad gubernamental, ya que se enlaza directamente con los objetivos macroeconómicos de carácter cívico, de empleo y educación. Garantizar una educación con calidad conduce a la formación de profesionales competitivos. Tratándose del mercado laboral de turismo, la competitividad es un aspecto fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible de las regiones, en especial de aquellas donde el turismo es uno de los componentes generadores de divisas.

La presente tesis ha sido estructurada conforme al reglamento de grados y títulos establecidos por la escuela de Administración, de la siguiente manera:

En el capítulo I se plantea el estudio y se contextualiza la problemática que da origen a esta investigación, también establecemos los objetivos de investigación, la justificación y la delimitación.

En el capítulo II detallamos los antecedentes de nuestro estudio que permitieron enfocar de manera más precisa nuestro problema de

investigación. Esta revisión es hecha por cada variable de trabajo. Finalmente ya con un amplio criterio y un panorama bastante claro sobre nuestras variables, planteamos nuestra hipótesis y operacionalizamos nuestras variables.

En el capítulo III se incluye la metodología que guía todo este trabajo de investigación, tanto la general como las específicas, el diseño, el tipo, población y muestra, y la forma de procesamiento de los datos.

En el capítulo IV presentamos los resultados, analizados desde el punto de vista de la teoría y la estadística, con el propósito de contrastar nuestra hipótesis de trabajo.

Finalmente incluimos las conclusiones a la que llegamos, sugerencias, bibliografía y algunos anexos sobre los datos trabajados en la presente investigación.

INDICE

Acta de los jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	viii
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xv
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Determinación del Problema:.....	1
1.2 Formulación del problema:	15
1.2.1 Problema General:	15
1.2.2 Problemas específicos:	15
1.3 Objetivos de investigación:	16
1.3.1 Objetivo General:	16
1.3.2 Objetivo específicos:	16
1.4 Justificación e importancia.....	17
1.5 Delimitaciones y Limitaciones	18
1.5.1 Delimitaciones:	18
1.5.2 Limitaciones:	18
CAPITULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20

2.1	Antecedentes de investigación:	20
2.1.1	Tesis internacionales:	20
2.1.2	Tesis Nacionales:	26
2.2	Teorías básicas:	27
2.2.1	Las carreras laborales en el enfoque económico convencional: Teoría del capital humano. Becker (1983).	28
2.2.2	Las trayectorias laborales en el enfoque estructural: Teoría de Kerr (1985).	29
2.3	Desarrollo de las variables:	30
2.3.1	Formación Profesional:	30
2.3.2	Inserción Laboral:	37
2.3.3	Factores determinantes de la Inserción Laboral:	41
2.3.4	Medición de la inserción Laboral:	46
2.4	Hipótesis de investigación:	50
2.4.1	Hipótesis General:	50
2.4.2	Hipótesis específicas:	50
2.5	Variables de investigación:	50
2.6	Operacionalización:	51
CAPÍTULO III.....		52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		52
3.1	Tipo de investigación:	52
3.2	Nivel de investigación:	52
3.3	Métodos de investigación:	53
3.3.1	Método General:	53
3.3.2	Métodos Específicos:	53

3.4	Diseño de investigación:	54
3.5	Población y muestra:	55
3.6	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos: 55	
3.7	Validez y confiabilidad del instrumento	56
3.7.1	Validez:	56
3.7.2	Confiabilidad:	57
3.8	Técnicas de procesamiento de datos:.....	58
CAPÍTULO IV		59
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....		59
4.1	Descripción de variables.....	59
4.1.1	Formación profesional.....	59
4.1.2	Inserción laboral.....	72
4.2	Prueba de hipótesis:	75
4.2.1	Hipótesis específicas:.....	75
4.2.2	Hipótesis General:.....	80
4.3	Discusiones:	82
Conclusiones		
Sugerencias		
Referencia Bibliográfica		
Anexos		

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Carencia de competencias laborales en los egresados de los Institutos superiores de Educación Universitaria y no Universitaria</i>	15
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables de estudio</i>	51
Tabla 3. <i>Resumen de validación por criterio de expertos para el instrumento de recolección de datos</i>	56
Tabla 4. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento de recolección de datos</i>	57
Tabla 5. <i>Grado de satisfacción respecto a las clases teóricas impartidas en la escuela de Hotelería y Turismo - Tarma</i>	60
Tabla 6. <i>Grado de Satisfacción sobre clases prácticas impartidas en la escuela de Hotelería y Turismo - Tarma</i>	61
Tabla 7. <i>Grado de satisfacción sobre viajes y prácticas pre profesionales en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma</i>	62
Tabla 8. <i>Grado de satisfacción sobre reglamentación y cumplimiento de plazos en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma</i>	63
Tabla 9. <i>Grado de satisfacción con la elaboración de pruebas y correcciones en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma</i>	64
Tabla 10. <i>Grado de satisfacción sobre la retroalimentación continua en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma</i>	65
Tabla 11. <i>Grado de satisfacción sobre la representación estudiantil en la escuela de Hotelería y Turismo - Tarma</i>	66
Tabla 12. <i>Grado de satisfacción sobre la Dirección de la escuela de Hotelería y Turismo - Tarma</i>	67
Tabla 13. <i>Grado de satisfacción sobre la Decanatura de la Facultad de Ciencias Aplicadas - Tarma</i>	68
Tabla 14. <i>Grado de satisfacción respecto a la malla curricular de la especialidad de Hotelería y Turismo - Tarma</i>	69
Tabla 15. <i>Grado de satisfacción sobre el equipo docente de la especialidad de Hotelería y Turismo – Tarma</i>	70
Tabla 16. <i>Grado de satisfacción respecto a la infraestructura de la Facultad de Ciencias Aplicadas – Tarma</i>	71

Tabla 17. <i>Grado de Inserción Laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo</i>	72
Tabla 18. <i>Área de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo</i>	73
Tabla 19. <i>Grado de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo por género</i>	73
Tabla 20. <i>Grado de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo por año de egreso</i>	74
Tabla 21. <i>Niveles de medición de la satisfacción con la formación profesional en la escuela de Hotelería y Turismo</i>	76
Tabla 22. <i>Estadísticos de tendencia central para la variable formación profesional</i>	77
Tabla 23. <i>Niveles de medición de la inserción laboral</i>	78
Tabla 24. <i>Prueba de Regresión Lineal</i>	80
Tabla 25. <i>Análisis de varianza y nivel de significancia de la prueba</i>	80

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Trabajo y estudio de los jóvenes de 15 a 24 años en América Latina. 2007, 2009, 2011	5
<i>Figura 2.</i> Evolución de la proporción del empleo juvenil en empresas de más de diez trabajadores en América Latina. 2007, 2009, 2011.	6
<i>Figura 3.</i> Nivel de satisfacción de los egresados sobre clases teóricas impartidas	60
<i>Figura 4.</i> Nivel de satisfacción sobre clases prácticas.....	61
<i>Figura 5.</i> Satisfacción sobre viajes y prácticas pre profesionales	62
<i>Figura 6.</i> Satisfacción sobre reglamentación de plazos	63
<i>Figura 7.</i> Satisfacción sobre evaluaciones y correcciones	64
<i>Figura 8.</i> Satisfacción sobre la retroalimentación	65
<i>Figura 9.</i> Satisfacción sobre la representación estudiantil	66
<i>Figura 10.</i> Satisfacción respecto a la dirección de la escuela	67
<i>Figura 11.</i> Satisfacción sobre el Decanato de la Facultad	68
<i>Figura 12.</i> Satisfacción sobre el diseño curricular	69
<i>Figura 13.</i> Satisfacción sobre el equipo docente	70
<i>Figura 14.</i> Satisfacción respecto a la infraestructura de la facultad.....	71

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Determinación del Problema:

Para Weller (2003, p. 21) desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas.

Figuerola P. (1994) concluye que el estudio de los procesos de inserción es un tema que ha tomado, durante la última década, una importancia central desde las diversas disciplinas que confluyen en el estudio de la juventud y ocupa un espacio de reflexión en encuentros científicos, debates políticos y publicaciones. Estas dificultades, lejos de ser ajenas al campo de la inserción del universitario, van en incremento en los últimos años. Los países en vías de desarrollo fueron los primeros en comprobar cómo sus economías eran incapaces de absorber una incrementada plétora de egresados a los puestos medios y altos de la jerarquía social.

De acuerdo con Ansarah (2002), citado por Fernández D. (2011), la educación es, quizás, el principal elemento que determina la realización profesional del individuo en el sector turístico, y la define como el proceso capaz de equipar a la persona con un conjunto de principios para la interpretación, evaluación y análisis de nuevos conocimientos al desarrollar sus capacidades críticas.

Así mismo la Organización Mundial del Turismo – OMT (1997) considera la educación superior universitaria, como una responsabilidad gubernamental, ya que se enlaza directamente con los objetivos macroeconómicos de carácter cívico, de empleo y educación (Ramírez, 2000; Kaufmann, 1996 Y Beni, 1998).

Puntualmente, la preparación volcada hacia el turismo,

[...] debe constituir una parte de la responsabilidad cívica de los ciudadanos. Es deseable que los gobiernos apliquen por ellos mismos los medios de educación y de información de que disponen y que faciliten la acción de las personas físicas y de las entidades que se dedican a esta tarea (OMT, Declaración del Turismo de Manila, 1980: s/p).

Garantizar una educación con calidad conduce a la formación de profesionales competitivos. Tratándose del mercado laboral de turismo, la competitividad es un aspecto fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible de las regiones, en especial de aquellas donde el turismo es uno de los componentes generadores de divisas.

Para De Souza, T. & Gomes C. (2010), la formación e inserción profesional en el ámbito turístico se encuentra llena de problemas que necesitan ser discutidos y madurados. Sobre este aspecto, hasta el momento se han realizado pocas investigaciones para conocer la inserción profesional de los egresados de las carreras de turismo. De acuerdo con Gambardella, Ferreira y Frutoso (2000) citado por De Souza y Gomes, los estudios sobre egresados permiten reunir un conjunto de información acerca de la formación en los diversos niveles de enseñanza, tales como exigencias mercadológicas para la inserción profesional en el área

de actuación, tendencias del mercado y problemas frente a la inserción profesional, entre otros. Al reunir esta información, estos estudios pueden subsidiar la revisión o reformulación de la estructura curricular y la carga horaria de un curso; por ejemplo, permitiendo que aquellos que aún están cursando la graduación tengan mejores condiciones para responder a los modelos de calidad actuales o futuros.

En América latina de acuerdo con el informe de la CEPAL/OIT entre los jóvenes, la inserción laboral es aún parcial, ya que una parte de ellos continúa estudiando. Por lo tanto, resulta importante analizar las distintas reacciones de los jóvenes ante menores oportunidades de trabajo: mientras algunos quedarán desocupados y buscando un empleo, otros saldrán del mercado laboral y pasarán a la inactividad. Entre estos últimos, es posible que una parte vuelva o se mantenga en el sistema educativo, como una estrategia para mejorar sus oportunidades futuras. La región, en esta última opción mostraría un desarrollo positivo.

A nivel de América Latina puede observarse que son los varones en mayor proporción los que trabajan y estudian a la vez; sin embargo son más las mujeres que solo estudian en relación a los varones; por otro lado son también las mujeres las que en su mayoría no estudian ni trabajan tal como lo muestra la figura.

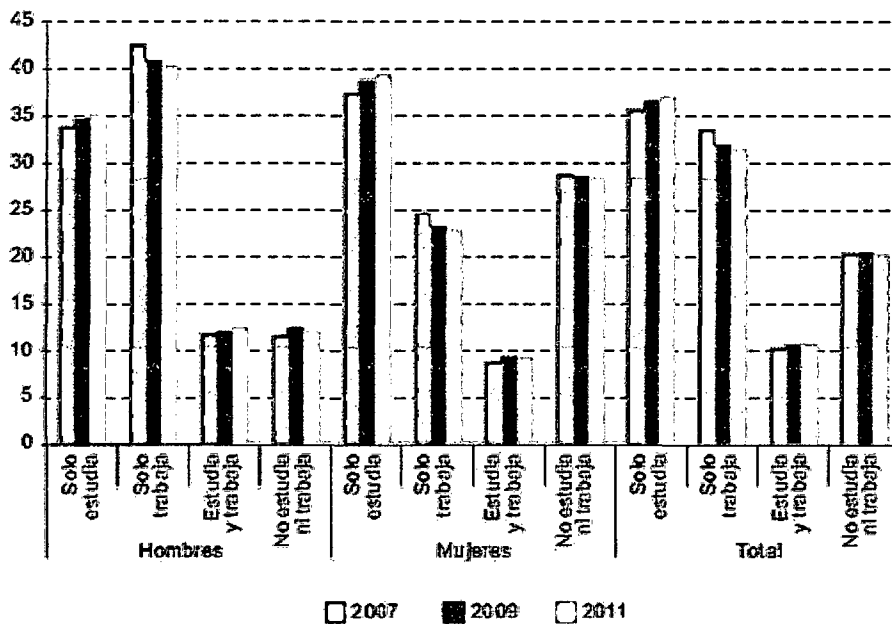


Figura 1. Trabajo y estudio de los jóvenes de 15 a 24 años en América Latina. 2007, 2009, 2011

Fuente; OIT. Sobre la base de las encuestas de hogares de los respectivos países. Corresponde a jóvenes de 15 a 24 años.

En el mundo de las empresas medianas y grandes, las crisis económicas que resultan en una caída de las ventas de los productos y servicios por lo general originan un recorte del empleo. Ante esa circunstancia, es posible que las empresas procuren retener a sus trabajadores más experimentados y recorten el empleo de aquellos con menos antigüedad en la empresa (entre los que se concentran los jóvenes). Una estrategia diferente sería recortar menos empleos de más altos salarios (por lo general con mayor experiencia) y retener a más trabajadores de salarios más bajos (entre los que se encuentran principalmente los jóvenes). A

partir de datos tabulados se pueden analizar estos aspectos, así como la evolución de la calidad de los empleos de adultos y jóvenes, como lo muestra la figura.

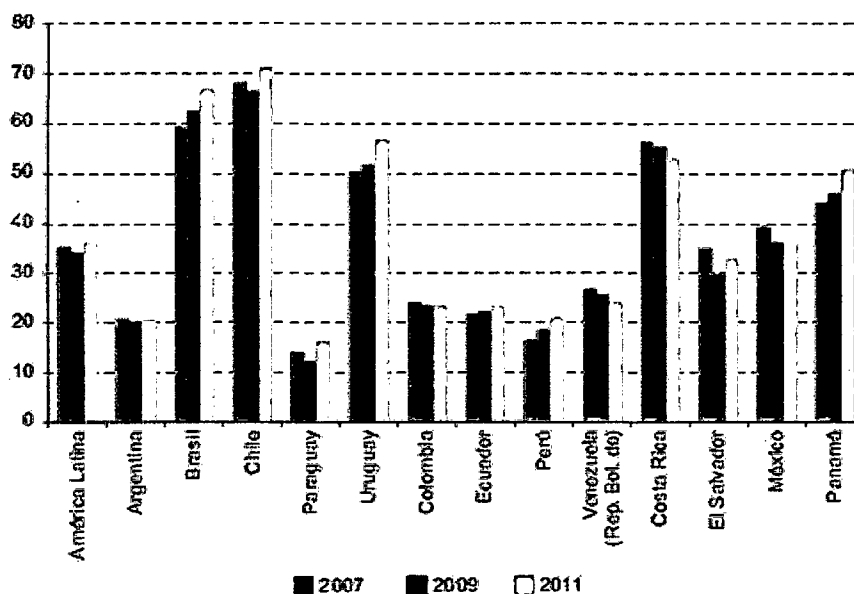


Figura 2. Evolución de la proporción del empleo juvenil en empresas de más de diez trabajadores en América Latina. 2007, 2009, 2011.

Fuente: OIT. Sobre la base de las encuestas de hogares de los respectivos países. Corresponde a jóvenes de 15 a 24 años.

En la figura anterior se nota claramente que en nuestro país a diferencia de otros países el empleo juvenil ha crecido si se compara con datos del 2007 y 2009; sin embargo este crecimiento no indica necesariamente el pleno empleo pues en otros países como Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay hay más empleo juvenil.

El crecimiento del **sector turístico** y su aporte a la riqueza nacional, de acuerdo con la Organización Mundial del Turismo

(2009, p. 2), es una constante en todos los países de América Latina, incremento favorecido por el importante patrimonio que poseen estos países, destacando los recursos naturales, y que augura un desarrollo sostenido de este sector en los próximos años. No obstante, existen diversos factores que ralentizan su desarrollo, entre los que cabe destacar, las deficiencias del capital humano y la calidad en el servicio y, sobre todo, las dificultades de partida (infraestructura básica, comunicaciones, desarrollo del tejido empresarial y otras) que muestran gran parte de estos países.

Asimismo de acuerdo a dicho organismo (OMT) los **trabajadores en el sector hotelero**, por lo general, **se caracterizan** por factores como: empleos en pequeños hoteles, la mano de obra principalmente es joven de modo que la mayor parte de trabajadores tiene carencia de experiencia del sector hotelero, existe un alto índice de rotación laboral, el predominio de jornadas laborales temporales, existen diferentes tipos de subcontratación como contratos temporales e interinos en muchos hoteles modernos, una gran proporción de participación de la mujer en la industria (70 % y la mayoría de ellas están laborando en mandos operativos), y factores de actitud, como la autoestima baja que es común en el sector de restaurante y el hotel. Estos datos indican que además de ser un sector intensivo en mano de obra ocupa a colectivos muy vulnerables de la sociedad, como son las mujeres y

los jóvenes.

El **75 % de los trabajadores** del sector turístico **no han sido calificados en la educación formal** de hotelería o turismo –en cualquier nivel- lo cual nos permite inferir que un gran caudal de trabajadores se ha formado por otras vías como la educación no formal o la adquisición de habilidades en la experiencia laboral.

En promedio y en términos cuantitativos se estima que la distribución porcentual de los **puestos requeridos en la hotelería** son: **nivel operativo entre 72 y 75 %**; nivel supervisión entre 15 y 23% y nivel directivo entre 5 y 9%, aunque varía dependiendo de la categoría del hotel y del país.

El sector hotelero, en general, tiene grandes dificultades para cubrir con personal cualificado los puestos operativos y aquellos que están en contacto con el cliente. Esto es debido justamente a la escasez de personal cualificado para esos puestos, por lo que aquí se identifica una **gran brecha**: mientras el sector hotelero necesita personal capacitado para estos puestos, las instituciones educativas están capacitando recursos humanos de manera generalistas y para puestos de supervisión y de dirección (formación que se ha identificado también que, en general, es poco apropiada para estos puestos). Así pues, los empleadores son reticentes a la utilización de establecimientos que imparten educación y formación en turismo para captar a sus trabajadores. Aquí es donde se manifiesta con

más claridad lo que se conoce como la **dualidad del mercado de trabajo en turismo y hotelería**: los establecimientos hoteleros recurren en mayor medida a los egresados en estas instituciones para desempeñar puestos superiores, mientras que para cubrir los puestos de oficio utilizan canales tales como el conocimiento directo o indirecto y, en general, informales.

Asimismo y con base en el sondeo realizado por la OMT en el "Estudio de la oferta y la demanda de formación de los recursos humanos en el sector turístico en América Latina" se deduce que:

Las ocupaciones más demandadas por el sector, específicamente, en hotelería son: recepción, contabilidad, jefe de eventos, jefe de ventas, reservas, habitaciones, club y spa, jefe de alimentos y bebidas, jefe de costos, jefe de recepción, ama de llaves y servicio al cliente.

También son importantes las **habilidades en términos generales** como mayor conciencia ambientalista, manejo de tecnologías informáticas, formación en idiomas, estímulo por el interés sobre los recursos y valores culturales y desarrollo del compromiso social, entre otros.

Con respecto a las **actitudes y valores** que buscan los gerentes hoteleros en sus empleados, ya sea en niveles de supervisión u operativos se encuentran jerarquizados por importancia los siguientes: orientación al cliente, compromiso ético, actitud proactiva, iniciativa y espíritu emprendedor, respeto por la persona,

adaptabilidad al cambio, motivación por la calidad, pulcritud en la apariencia, autocontrol emocional, tolerancia a la diversidad y multiculturalidad, disponibilidad de horarios, interés por otras culturas y costumbres, sensibilidad hacia temas medioambientales y seguridad en la comunicación.

Con respecto a **las competencias** que son necesarias para los diferentes puestos de las áreas que integran un hotel, la conclusión fue que las competencias primordiales para aquellos puestos que están relacionados con **la dirección y supervisión** son las siguientes: capacidad de planificación y organización personal y laboral, capacidad en manejo de nuevas tecnologías relativo al ámbito específico de trabajo, capacidad en la toma de decisiones, capacidad de creatividad e innovación al ámbito específico de trabajo y capacidad de resolver problemas estructurados y no estructurados.

Para aquellos puestos que están relacionados con la **parte operativa de un hotel**, las competencias necesarias son las siguientes: capacidad de comunicación oral y escrita en lengua materna, capacidad de comunicación en lengua extranjera, capacidad operativa de información instruccional, capacidad de resolver problemas estructurados y no estructurados, capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar, capacidad de adaptarse a nuevos ambientes, capacidad de relacionarse con otras personas, capacidad de trabajar de manera eficiente, capacidad de escuchar, capacidad de trabajar bajo presión y capacidad de adaptación al

ambiente laboral. Como cualificación complementaria a todas aquellas específicas del sector hotelero, se considera que los **idiomas** tienen gran relevancia, particularmente el inglés, por lo que este factor se toma en cuenta a la hora de planificar la formación de los trabajadores entrantes en el sector o de los que ya están trabajando en el mismo. Estas cualificaciones son especialmente sensibles para aquellos puestos que están en contacto con el cliente a cualquier nivel jerárquico. De la misma manera, otras habilidades para la atención al cliente son esenciales para este colectivo o incluso para aquellos que puedan tener un encuentro ocasional con los clientes. (OMT, 2009, p. 3,4)

Por otro lado la OMT concluye que en la mayoría de los países de Centro y Sudamérica existen resultados pobres en educación, esto se relaciona con una oferta educativa que es insuficiente, especialmente, para la educación secundaria, con inversión y equipamiento limitado y baja profesionalización de sus maestros. Diversos estudios revelan que en la mayoría de las instituciones educativas **no existe correlación entre el contenido de los cursos que se ofrecen y los requerimientos reales del mercado laboral**, toda vez, que estos dependen de las preferencias de los jóvenes y de la capacidad de los docentes y los institutos.

Aunado a esta problemática,

...los programas educativos en turismo y hotelería presentan, en consecuencia, carencias en la formación de sus educandos. Los

planes de estudio de algunas de las universidades tienen mayor concentración de la distribución horaria en materias de **formación generalista**, en promedio el 52 % de las horas corresponde a esta categoría, en tanto que para las materias de especialización técnica y formación terminal se asigna tan sólo el 48 %. La oferta formativa se plantea más pensando en términos de venta a estudiantes potenciales y con base en los conocimientos de los docentes de las instituciones que teniendo en cuenta las necesidades reales del sector. (OMT, 2009, p. 4)

Al hacer una revisión del **grado de insatisfacción** respecto de la cantidad de **egresados** de las carreras de turismo, comparándola con la necesidad de puestos a cubrir **en la industria**, es posible afirmar que, en términos cuantitativos, no debiera existir mayor diferencia entre uno y otro. Sin embargo,

... toda vez que los egresados de las escuelas **no cumplen cabalmente con los requerimientos del sector productivo**, las empresas deben recurrir a otras profesiones, contratar mano de obra sin experiencia y con un nivel educativo muy bajo (primaria y, en algunos casos, primaria incompleta), e inclusive, un efecto muy marcado es la contratación de personal extranjero, no sólo en el campo de la hotelería tradicional, sino en las nuevas corrientes de turismo, relacionadas con el turismo rural, de aventura, ecoturismo y otras modalidades que demandan sistemas de alojamiento novedosos, en los que la educación turística formal, aún no

encuentra los mecanismos para satisfacer estas solicitudes. (OMT, 2009, p.5)

Dada la insuficiencia de personal calificado es importante saber qué sucede con la oferta educativa en términos de capacitación y en términos de educación superior.

La oferta educativa que proporcionan las instituciones públicas dedicadas a la capacitación para el trabajo en general, no está orientada a satisfacer las necesidades de la industria hotelera. Además el personal que desea capacitarse en este tipo de instituciones públicas, no muestra interés en capacitarse en las especialidades que demanda la industria hotelera ya que perciben que no es necesario tenerla para acceder a los puestos de trabajo. En algunos países como Brasil, Colombia, Ecuador, Bolivia, Argentina, Paraguay, Uruguay y Venezuela se ha detectado la **variable salarial** como factor influyente en la falta de interés por estudiar o formarse, vislumbrada desde dos ópticas, la primera son salarios sumamente bajos (entre 20 y 30 % menor que en otros sectores) y la segunda en la poca diferencia de percepción económica entre un profesional y una persona formada mediante la experiencia laboral. (OMT, 2009, p.6)

En el Perú, específicamente en Cuzco, se aplicaron encuestas a las instituciones educativas las que demuestran que:

... los egresados de turismo de la universidad y de los institutos superiores no tienen las competencias profesionales que les

permitan aplicar a los puestos del hotel que demanda competencias laborales específicas. Un 55 % respondió la falta de conocimiento y prácticas profesionales en hotelería, el 10 % dijo falta de conocimiento de idiomas, otro 10 % señaló la falta del conocimiento del idioma inglés, en tanto que un 7 % respondió por igual, que los egresados carecían de entrenamiento y/o capacitación, experiencia laboral y otros. (OMT, 2009, p.8)

Al preguntar a los encuestados (gerentes y responsables de la oficina de personal de los hoteles de 5, 4 y 3 estrellas del Cuzco) sobre si los egresados de turismo de la universidad y de los institutos superiores tienen las competencias profesionales que les permitan aplicar a los puestos del hotel que demanda competencias laborales específicas, un 55% respondió la falta de conocimiento y prácticas profesionales en hotelería, el 10% dijo falta de conocimiento de idiomas, otro 10 % señaló la falta del conocimiento del idioma inglés, en tanto que un 7 % respondió por igual, que los egresados carecían de entrenamiento o capacitación, experiencia laboral y otros. Finalmente, un 3 % indicó desconocimiento de la normatividad, tal como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1. *Carencia de competencias laborales en los egresados de los Institutos superiores de Educación Universitaria y no Universitaria*

Competencias laborales	Total
Carencia de conocimiento y/o práctica en hotelería	55%
Falta de conocimientos del idioma inglés	10%
NO dominio de inglés	10%
Entrenamiento y/o capacitación	7%
Falta de experiencia laboral	7%
Otros	7%
Desconocimiento de la normatividad	3%

Fuente: Observatorio Turístico del Perú (OTP), 2008.

Por lo tanto considerando lo mencionado líneas arriba, el presente estudio pretende verificar y analizar cómo incide la formación profesional en el grado de inserción laboral de los egresados entre los años 2008 y 2012 de la especialidad de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, con Sede en la Ciudad de Tarma.

1.2 Formulación del problema:

1.2.1 Problema General:

¿Qué incidencia tiene la formación profesional, en Hotelería y turismo, en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012?

1.2.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de formación profesional que tienen los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la

Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012?

- ¿Cuál es el grado de inserción laboral de los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012?

1.3 Objetivos de investigación:

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la incidencia de la formación profesional en la inserción laboral de los profesionales en Hotelería y turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.

1.3.2 Objetivo específicos:

- Determinar el nivel de formación profesional que tienen los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012.
- Evaluar el grado de inserción laboral de los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012.

1.4 Justificación e importancia.

Esta investigación es importante porque hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de sus egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y las profesionales. Esto requiere no solo de cooperación en el área de educación universitaria, sino que también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsoras de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora las universidades necesitan asegurar capacidades y competencias profesionales que no terminen con la obtención del título, sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente.

Los resultados que se obtengan servirán como base, para que tanto las universidades y centros de formación profesional, trabajen bajo las consideraciones de los factores determinantes de la inserción laboral del profesional en hotelería y turismo estudiada en esta tesis. Por tanto estas instituciones reorientaran su política referente a la formación del Talento Humano, hacia objetivos más amplios orientados al bienestar social.

Finalmente, este estudio se constituye en un modelo metodológico diseñado para identificar criterios de mejoramiento y

competitividad de las instituciones de formación profesional en turismo. Del mismo modo se constituye en un instrumento de contrastación de la formación adquirida en la universidad y las demandas reales del mercado laboral.

1.5 Delimitaciones y Limitaciones

1.5.1 Delimitaciones:

- a) *Delimitación Temporal:*** El periodo de estudio de la presente investigación está referida a la recopilación de la data mediante un cuestionario virtual tomando en cuenta el diseño no experimental de tipo transversal o transeccional en el mes de Junio del 2014.
- b) *Delimitación espacial:*** La investigación tuvo como ámbito geográfico al Perú ya que los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú se encuentran laborando a nivel nacional.
- c) *Delimitación Conceptual:*** Las variables que se investigaron son la formación profesional (desde el punto de vista de los egresados) y el grado de inserción laboral del profesional en Hotelería y Turismo.

1.5.2 Limitaciones:

La investigación por la naturaleza de la información que requiere, está supeditada a la disponibilidad y acceso a la información

que puedan proporcionar los profesionales egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, dado que algunos consideran en reserva y confidencialidad cierta información, en ese sentido el acceso estará sujeto a la decisión de los integrantes de la muestra.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación:

2.1.1 Tesis internacionales:

Fernández (2011) en su trabajo de investigación: *Formación Profesional en Turismo e Inserción en el Mercado Laboral*, indica que en el tema de calidad de servicios de los centros turísticos, los recursos humanos constituyen el principal elemento para el desarrollo del sector turístico y el desarrollo sostenible de los destinos turísticos. Coincidiendo con esta idea, este estudio pretende reflexionar sobre la relevancia de la educación superior, formación y capacitación impartida por las instituciones de enseñanza superior (universidades) en la inserción de los

profesionales en el mercado laboral. Para eso, se analiza el contexto de la enseñanza superior y se investigan y analizan las principales dificultades que encaran los licenciados en Turismo y áreas afines (Hotelería, Turismo y Hotelería e Administración Hotelera) al momento de insertarse en el mercado laboral turístico en la región del Polo Turístico Salvador y su Entorno, del Estado de Bahía en Brasil. Se utiliza una metodología cualitativa y cuantitativa, apoyada en las estrategias de grupos focales y en entrevistas en profundidad y encuesta, para entender las percepciones de los actores vinculados al turismo desde los ángulos de la enseñanza superior y el mercado laboral. Se encuentra que la actividad turística es eminentemente estacional y que la formación de los estudiantes en turismo está influenciada por esa estacionalidad; que los cursos de turismo y áreas afines poseen contenidos superficiales y no siempre conciben con las demandas del mercado de turismo; y que en esos cursos son poco estimuladas la proactividad y emprendedorismo.

Otro importante aporte lo hizo Olmos (2011), en su tesis investigación: *Orientación y Formación para la Integración Laboral del Colectivo Jóvenes vulnerables*, en ella, tuvo como prioridad desarrollar un modelo de orientación y de formación para la inserción laboral del colectivo de jóvenes en situación de vulnerabilidad educativa y socio laboral. El modelo establece como punto de partida la detección de necesidades, a partir de la percepción que

los jóvenes tienen de ellos mismos, proceso que va a requerir de la construcción de un instrumento que permita conocer e incidir en el perfil personal, familiar, formativo, laboral y principalmente, competencial, desde el punto de vista de estos jóvenes; es preciso identificar qué nivel de dominio de las competencias básicas presenta este colectivo, por ser claves en los procesos de inserción, así como en los programas de formación para el trabajo, otro factor clave del estudio que se presenta.

Abordar esta investigación de forma coherente y pertinente a la realidad que se quiere estudiar, exige plantearse dos grandes temas de referencia: i) los jóvenes en edad laboral identificados como colectivo en situación de vulnerabilidad formativa y socio laboral; ii) el mercado de trabajo y las alternativas formativas con relación a estos jóvenes. Con este fin, el presente trabajo se estructura en tres grandes bloques. El primer bloque, constituido por el marco teórico y contextual, plantea y analiza todos aquellos elementos implícitos y condicionantes de esta investigación, que van a justificar los objetivos, problema e hipótesis planteadas. En sus diferentes apartados, se desarrollan los temas teóricos de referencia: colectivos vulnerables, jóvenes en situación de vulnerabilidad, auto concepto y autopercepción, competencias, competencias básicas, empleabilidad y adaptabilidad, el papel de la formación y de la orientación en los procesos de integración educativa y socio laboral, mercado de

trabajo y colectivos vulnerables, vías de inserción en el mercado de trabajo, políticas activas de ocupación, el empleo con apoyo y propuesta de un modelo de formación y de orientación para la inserción de los jóvenes en el mundo laboral. El segundo bloque, constituido por el marco metodológico y resultados, describe y justifica el tipo de estudio, la población y la muestra de esta investigación y la construcción de los instrumentos para la obtención de información. De la construcción del instrumento 'Cuestionario de auto percepción de competencias básicas y laborales: autoconcepto de las competencias del colectivo de jóvenes participantes en programas formativos de inserción laboral (AUTOCOM)' y de su triangulación con otras técnicas (entrevistas, análisis documental de los programas de formación) y agentes (jóvenes, tutores de los programas y empresas colaboradoras) para la recogida de información, una vez realizado el análisis cuantitativo programa SPSS para PC versión 17) y cualitativo (programa MaXQDA para PC versión 10) de los datos, se obtienen los resultados que anticipan el tercer bloque de esta investigación, donde se plantean las conclusiones con relación al perfil de los jóvenes, a sus competencias básicas para la empleabilidad y a los programas de formación para el trabajo, conclusiones que apuntan a que los jóvenes en situación de vulnerabilidad social, educativa y laboral mejoran su empleabilidad y posibilidades de (re)inserción laboral y

educativa una vez han finalizado un programa de formación para el trabajo, pero conclusiones que no están exentas de orientar propuestas que permitan mejorar los actuales programas de formación para el trabajo, en orden a lograr un mayor nivel de empleabilidad de los jóvenes que participan.

Asimismo De Souza & Gomes (2010), en su investigación: *Inserción Profesional de los Licenciados en Turismo*, tuvo como el objetivo general analizar la inserción profesional de los egresados de la carrera de Turismo de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), en Brasil, entre los años 2005 y 2007. Las estrategias metodológicas utilizadas fueron la investigación bibliográfica y la aplicación de entrevistas. La muestra del estudio estuvo formada por 40 egresados, lo que representa aproximadamente el 52% del universo de investigación. Los resultados muestran que el 48% de los egresados de la muestra están insertados profesionalmente en el campo del turismo, principalmente en el segmento de agencias (30%). Luego de analizar los resultados, se sugiere que las carreras de turismo desarrollen estudios para conocer la inserción profesional de sus egresados, e investiguen la percepción de los estudiantes respecto de la importancia de la institución educativa en la formación profesional.

Por otro lado, Buendía & Berrocal (2008) hicieron un estudio sobre *Evaluación de un Programa de Formación Ocupacional para la*

Inserción Laboral, en el artículo científico de dicha investigación presentan la evaluación de un programa formativo para la inserción laboral de personas paradas o con riesgo de exclusión social. Asimismo evalúan la satisfacción del profesorado y alumnado con el programa, así como la inserción laboral de los participantes. Los procedimientos de recogida de datos han sido: el autoinforme, entrevistas y cuestionarios. Aunque se han obtenido resultados de todas las dimensiones analizadas, destacamos globalmente que la realización del programa ha permitido una inserción laboral entre el 30% y el 40% de los asistentes, según curso y mancomunidad.

Finalmente Figueroa (1994), en su tesis: *La inserción socio-profesional del universitario/a*, hace un análisis de la dinámica de la inserción del universitario es un tema de creciente interés social, tanto desde la perspectiva económica como psico-social. La finalidad global de la tesis es encontrar una aproximación teórica y metodológica que permita comprender el fenómeno de la inserción socio-profesional del universitario en sus características definitorias y, una vez acotado, conocer las variables implicadas en los logros de la inserción inicial en el mercado de trabajo profesional. La reflexión teórica abarca dos ámbitos fundamentales. La definición del concepto de inserción socio-profesional, desde una perspectiva temporal y psicosocial, nos permite justificar la operativización del criterio de estudio. En segundo lugar, el estudio de los

determinantes, según la propuesta de diversos enfoques teóricos, da lugar a la selección de las áreas de investigación. El estudio de la inserción constituye un tema de intersección de diversas disciplinas, como la sociología, la psicología o la economía: obviamente se imponía evitar enfoques fragmentarios. Por otro lado, la realidad de los jóvenes es diferencial y los procesos de inserción están sometidos a la influencia de los contextos económicos, educativos, culturales y/o geográficos: la estructura de cada uno de los apartados sigue, en consecuencia, un discurso deductivo, desde el contexto más global de los jóvenes hasta la realidad más concreta de los universitarios.

2.1.2 Tesis Nacionales:

Becerra y La Serna (2010), en la tesis: *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*, identifican, organizan y analizan las competencias que demanda actualmente el mercado laboral peruano de los jóvenes profesionales egresados de carreras vinculadas directamente al campo económico-empresarial. La metodología del trabajo consistió en seleccionar una muestra de empresas importantes, luego de lo cual se entrevistó a profundidad a los responsables de la selección de personal de dichas organizaciones, hasta que se cubrió el criterio de saturación que exige la investigación cualitativa. Entre las principales conclusiones

de dicho proceso, se destaca que todas las empresas de la muestra acuden al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Así, las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios.

Entre las debilidades de los recién egresados, que no son atendidas de modo pertinente por las universidades, los reclutadores enfatizaron las dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional; la incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa; la falta de proactividad y de orientación a la acción; el escaso compromiso y el poco sentido del proceso. También reclamaron como deficitarias las capacidades analíticas y de solución de problemas; así como, el cuidado en el detalle y las habilidades comunicativas. Finalmente, reconocieron carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado.

2.2 Teorías básicas:

De acuerdo con García y Gutiérrez, (1996, p. 270) la inserción laboral de los jóvenes constituye un magnífico observatorio de los procesos de generación de la desigualdad socioeconómica. Los logros de estatus de las primeras etapas de la vida laboral están

muy cercanos temporalmente de los factores a los que se les supone una influencia mayor, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la observación de esa influencia puede ser más precisa. Además, en las primeras fases de la vida laboral suelen producirse frecuentes cambios de posición que revelan ya la lógica que adopta la movilidad socioeconómica. El análisis de unas y de otras (primeras posiciones y movilidad inicial) permite también ver más cercanos los efectos de la desigualdad de acceso al mercado de trabajo y los de la desigualdad dentro del mercado de trabajo. Su «densidad sociológica» es tal que la más conocida propuesta sobre las variantes de modelos de estratificación en las sociedades postindustriales se basa en una característica que tiene mucho que ver con la inserción laboral; más en concreto, con la capacidad de los diferentes modelos de estratificación postindustrial para crear oportunidades de entrada al mercado de trabajo y por el carácter de esas posiciones de entrada en estatus y en apertura hacia otras posiciones (Esping-Andersen, 1990 y 1993).

Existen dos teorías que intentan explicar este fenómeno, estas son:

2.2.1 Las carreras laborales en el enfoque económico convencional:

Teoría del capital humano. Becker (1983).

La explicación económica de la movilidad laboral y del logro ocupacional se ha realizado, fundamentalmente, a partir de las

hipótesis de la teoría del capital humano elaborada por Becker (1983). De acuerdo con ella —y bajo el supuesto más general de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta aunque imperfecta— se pueden predecir los dos tipos de fenómenos que aquí interesan: las regularidades que conforman las carreras laborales y las diferencias de logros o resultados de las mismas. Como extensión de estas predicciones, es posible construir una imagen acorde con tales supuestos acerca de las etapas iniciales de la vida laboral.

2.2.2 Las trayectorias laborales en el enfoque estructural: Teoría de Kerr (1985).

Como hemos visto, el enfoque económico convencional concibe la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia (aunque imperfecta por los problemas informativos señalados), e ignora totalmente la existencia de algo que pueda llamarse estructuras de los mercados de trabajo. Frente a él se ha ido perfilando un enfoque alternativo que intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por fuerzas estructurales de diversa clase.

Del nutrido panorama de propuestas que arrancan de este tipo de premisas, hay tres que proporcionan especificaciones útiles de la configuración de las carreras laborales: la que afirma la

existencia de segmentos del mercado de trabajo, a los que les corresponden trayectorias laborales típicas; la teoría de la competencia por los puestos de trabajo y su imagen de las carreras laborales en forma de colas; y los esfuerzos, presentes sobre todo en algunos estudios comparativos de países, por identificar la influencia de variantes sociales e institucionales en la configuración de la movilidad sociolaboral.

2.3 Desarrollo de las variables:

2.3.1 Formación Profesional:

a) *Universidad:* La Universidad es una institución que busca la verdad a través de la investigación científica, tecnológica y de organización social eficiente; es por ello que para investigar tiene que tener autonomía, de lo contrario será una institución que no cumplirá eficientemente sus funciones. En el contexto del conocimiento humano, Francisco Miro Quesada, citado por Asamblea Nacional de Rectores (2002), señala que la universidad es una institución dedicada a la exposición de la práctica del saber, saber en sentido amplio; es decir, en el saber no solamente se incluyen las ciencias y las técnicas, sino también las artes.

b) *Educación Universitaria:* Etimológicamente el término educación proviene del latín educare, que quiere decir criar,

alimentar, nutrir; y, educere que significa llevar a sacar afuera. Inicialmente estas definiciones fueron aplicadas al cuidado y pastoreo de animales para luego llevar a la crianza y cuidado de los niños. Solo sé que no sé nada, es una frase muy citada del filósofo ateniense Sócrates. El ser humano voluntaria o involuntariamente está inmerso en el proceso de educación, que se va desarrollando a lo largo de nuestras vidas desde el momento de la concepción y hasta la muerte. Al nacer el individuo es como un cuaderno vacío que se va llenando conforme a las experiencias que vive, este es el proceso de aprendizaje, el que se da en todos los aspectos de nuestras vidas, abarcando la cotidianidad, los establecimientos escolares, así como el ambiente y las personas que nos rodean.

La educación tiene cuando menos dos funciones secundarias: la integración socio cultural y el enriquecimiento personal. Aunque actualmente la televisión es un fuerte competidor del sistema educativo ha sido el vehículo principal de la integración sociocultural. La educación formal constituye un medio de transformar una educación compuesta por muchos grupos étnicos y diferentes marcos culturales en una comunidad de individuos que compartan hasta cierto punto una identidad común.

La educación también presenta oportunidades de desarrollo y superación personal. Al menos teóricamente, la gente asimila una amplia variedad de perspectivas y experiencias que estimulan el desarrollo intelectual, la creatividad y el avance de los medios verbales y artísticos de expresión personal. De esta manera la educación proporciona un ambiente donde los seres humanos podemos, mejorar la calidad de nuestra vida mediante experiencias intelectuales, artísticas y emocionales.

Por lo tanto la educación universitaria se define como el proceso enseñanza – aprendizaje orientado a: la formación profesional y desarrollo intelectual de las personas que acrediten tener una formación básica; y, a la búsqueda del desarrollo científico, tecnológico y de organización social eficiente. (Torres, 2002).

c) Formación Profesional: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como una función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades... está fundamentada en el respeto a todas las corrientes de pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa,

consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad cultural.

La educación entendida en sus diversos significados, trata de la formación de individuos integrales, capaces de desarrollar una carrera profesional, así como de vivir en una sociedad dentro de sus valores éticos y normas morales. Educar a un individuo, a una sociedad o a la humanidad misma, estamos inmersos en un proceso de formación que es el encargado de amplificar "el aprendizaje y proporcionar un contexto para el mismo en tres terrenos principales. En primer lugar está el conocimiento y cómo aplicarlo. La segunda categoría es el aprendizaje de habilidades. El último terreno es el aprendizaje de valores y actitudes.

La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Casanova (2003), sostiene que la formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con énfasis marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos.

d) Formación profesional en Turismo: La formación profesional en turismo en su acepción de formación para el trabajo, se relaciona con determinados segmentos de dicha actividad económica. Un primer segmento lo constituyen los trabajadores que ocupan los niveles más altos, que son los más propensos a capacitarse, pues tienen más acceso a la educación con calidad. Un segundo grupo corresponde a los niveles medio y bajo en donde la capacitación específica en áreas afines mejora la empleabilidad así como la calidad de las condiciones de vida. Un tercer segmento está conformado por los desempleados cesantes que requieren de una reconversión profesional para lo cual la formación constituye un elemento esencial. Asimismo, están aquellos que nunca han estado en la actividad y que necesitan programas especiales de formación, orientación e inserción profesional. A pesar de los esfuerzos de formación aún se encuentran demandas insatisfechas que requieren trabajadores con mayores niveles de calificación. Asimismo, la creciente demanda en el rubro de turismo impone la necesidad de formación en esa área.

Desde este punto de vista la formación coadyuvaría al ascenso profesional, o al menos al acceso a empleos de calidad. (Ermida y Rosenbaum, 1998). Por el lado de la empresa, podemos observar cómo la formación profesional

puede y debe ser un elemento esencial para la eficacia, productividad y competitividad, al elevar la calidad de los productos y su rendimiento, así como la adaptabilidad de los trabajadores a los cambios. Ante este escenario de transformaciones constantes, la formación profesional en turismo, en especial la basada en la competencia laboral, adquiere una importancia vital. La formación profesional también ha pasado por un proceso de cambios. Se inició centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo. Actualmente, además de haber pasado de un concepto de formación inicial a uno de formación continua, ha ampliado su significado y alcances hacia aspectos como el desarrollo tecnológico y el complejo mundo de las relaciones laborales.

La importancia estratégica de la formación profesional en turismo, es tal que dado una adecuada formación, esta ayudara al trabajador a conseguir o a conservar su empleo, adaptándose mejor a los cambios, asumiendo nuevas tareas y mejorando su rendimiento. La formación será para el trabajador, una herramienta para desarrollar la calidad de su empleo e incrementar su nivel de vida y condiciones de trabajo. Visto socialmente, se percibe a la formación en turismo, como un instrumento estratégico capaz de contribuir a orientar la

contratación laboral hacia el capital humano de los trabajadores, no basándose en su disposición a ocuparse a bajo precio. De esta nueva relación entre formación y empleo surge el concepto de empleabilidad.

e) *El turismo como profesión:* La misión formativa y educativa del turismo como disciplina de formación profesional está directamente relacionada con una fuerza laboral que según Jafari (2005) sólo en Estados Unidos supera los seis millones y sube de 120 millones en todo el mundo. Esa tarea se muestra aún más complicada cuando se considera que esta fuerza laboral es mayoritariamente de escasa cualificación profesional, con sólo un pequeño porcentaje de cuadros de gestión, administración y dirección. Todos los sectores económicos se han visto afectados, con mayor o menor intensidad, por las transformaciones económicas de las últimas décadas. Las actividades que tradicionalmente se agrupan en el sector turístico, también han sido objeto de profundos cambios estructurales.

f) *Competencias del profesional en turismo:* Las competencias profesionales son entendidas como las capacidades exigidas mediante un currículo de formación profesional, el cual a su vez es plasmado en un plan de estudios; para tal efecto, las competencias forman parte de un determinado modelo

pedagógico. En la educación superior, es factible hablar de una formación basada en competencias, ya que las competencias son procesos complejos de desempeño ante problemas con idoneidad y compromiso ético, y se enmarcan en la formación integral.

Dado que las competencias profesionales son entendidas como las capacidades exigidas, un profesional de turismo, estará capacitado para que mediante su práctica profesional pueda intervenir eficientemente en la planeación, promoción, definición, delimitación, estructuración, etc.; de cada uno de los términos de actuación propios de su disciplina formativa.

2.3.2 Inserción Laboral:

a) Definición: La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse,

[...] al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García y Gutiérrez, 1996, p. 269).

Su estudio abarca tanto el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes (o

trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). Así entendida, la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica.

b) *El funcionamiento del mercado laboral:* La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos. Sin embargo, el empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos. Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo, que en síntesis y siguiendo a Davia (2004) presentamos seguidamente.

Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo. La teoría del capital humano considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios).

Por otra parte, los modelos de selección consideran que la formación es utilizada por los empleadores igualmente en los procesos de selección de sus empleados como una *señal* de la capacidad innata de los candidatos para adquirir las competencias que necesita la empresa o bien para desarrollar las tareas que tiene que ejecutar en el proceso de producción de bienes o servicios. En cualquier caso, las personas se enfrentan a la alternativa de seguir invirtiendo en formación o buscar empleo (figura 1); la toma de decisiones está condicionada por la percepción que cada una tenga de su situación frente a las demandas de los empleadores (referida a los méritos o *señales* que cree poseer) y del beneficio esperado (salario) que le proporciona la formación adquirida.

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde

dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para las mismas señales de formación. La búsqueda de información implica costes; sin embargo, la inversión en información sobre oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo (mejores salarios), por lo que el individuo invertirá (respecto al número de empleadores a visitar y el tiempo de duración de la búsqueda) hasta que considere que rentabiliza las dos inversiones realizadas (en formación y en búsqueda) aceptando una oferta y deteniendo el proceso de búsqueda.

Debe decidirse, por tanto, en qué condiciones se accede al mercado de trabajo. El ingreso en la actividad laboral, no obstante, plantea a los trabajadores la necesidad de una tercera toma de decisiones debida a la falta de información que éstos tienen sobre el contenido real de los puestos de trabajo a los que acceden: decisiones para el ajuste al puesto de trabajo y para el desarrollo de su carrera profesional. En esencia son decisiones igualmente de inversión en la medida en que el trabajador puede considerar que el salario o el status del puesto no se ajustan a sus expectativas de inversión (de formación y búsqueda) ni a su productividad; o bien el empleador juzga que las capacidades del contratado no están en consonancia con las señales de formación de que era

portador. Rotación y movilidad laborales son los dos fenómenos inherentes a esta etapa de la vida profesional.

2.3.3 Factores determinantes de la Inserción Laboral:

Entre los factores determinantes considerados se incluyen; factores relacionados al perfil del egresado, factores relacionados al mercado de trabajo y factores relacionados a la Institución de formación.

a) Factores relacionados al perfil del egresado: Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

El perfil del egresado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.). La información del primer componente se obtiene generalmente de los registros estadísticos de las

universidades, mientras que la información actualizada del segundo componente se obtiene a través de la aplicación de encuestas.

El perfil del egresado incluye lo siguiente:

- **Datos sociodemográficos.** Edad, género, estado civil, lugar de nacimiento, número de hijos y las edades de estos, procedencia de los padres, fecha de nacimiento, lugar de residencia, etc.
- **Antecedentes educativos.** Educación básica, secundaria, universitaria, educación post universitaria. Se puede recopilar información sobre la carrera que estudió y graduó. Por ejemplo, si fue primera opción, qué carrera, motivaciones para seleccionar la carrera y la universidad en que estudió, país y ciudad donde estudio, el turno en que estudió, tiempo que dura la carrera y tiempo real que invirtió para graduarse en dicha carrera, la calificación promedio que logró al final de la carrera, los idiomas que habla, etc.
- **Otros estudios realizados.** Estudios adicionales a la carrera universitaria, cambios en el nivel académico y profesional, en qué área fueron hechos los estudios posteriores, cuáles fueron los motivos por los que

volvió a estudiar, quién pagó por dichos estudios complementarios, qué otras capacitaciones y entrenamiento le ha brindado la empresa o institución en donde trabaja.

- **Fuente de financiamiento de los estudios universitarios.** Personas o agencias que financiaron su educación universitaria. Si tuvo beca durante todos los años o durante algunos años de los estudios universitarios. Si los pagó personalmente, o la familia contribuyó, o si recibió créditos de alguna institución financiera para pagarlos después con intereses.
- **Movilidad durante la formación.** Si el egresado cambió su carrera en algún momento. Si cambió de campus universitario o de universidad. Cuáles fueron los motivos. Los gastos en los que incurrió debido a los cambios.

b) Factores relacionados al mercado de trabajo: Las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación. Este escenario demanda acciones constantes de seguimiento y evaluación de los egresados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas.

Para lograr estos propósitos, los estudios de seguimiento de egresados deben considerar el análisis de los siguientes factores:

- **El primer empleo:** El acceso al primer empleo:
 - ❖ Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo.
 - ❖ Medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa).

Las características del primer empleo:

- ❖ Salario.
 - ❖ Puesto desempeñado.
 - ❖ Sector económico de la organización.
 - ❖ Tipo de organización (pública o privada).
 - ❖ Tipo de actividad (dependiente o independiente).
 - ❖ Posición jerárquica en la organización, etc.
- **La trayectoria profesional:**
 - ❖ Número de empleos.
 - ❖ Periodos y duración de ocupación/desocupación laboral.

- ❖ Tipo de puestos desempeñados.
- ❖ Experiencia internacional.
- ❖ Logros o reconocimientos obtenidos en su campo profesional, etc.
- **Situación laboral actual:** Se deben considerar los puntos mencionados en el inciso referido al primer empleo.
- **La coherencia entre la formación y el tipo de empleo**
 - ❖ Relación del empleo con el área de estudio.
 - ❖ El título le garantizó el ingreso o fue irrelevante.
 - ❖ La contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo.
 - ❖ La formación le permitió al egresado responder a las demandas del empleo con relación a: Desempeño de habilidades operacionales, toma de decisiones, Iniciativa necesaria en su desempeño, adaptación a las normas de la empresa.

c) Factores relacionados a la institución de formación: En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los egresados en

relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

- **Satisfacción con la formación recibida:**

❖ Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes).

❖ Plan de Estudios. Las universidades pueden recabar de sus egresados opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional.

- **Satisfacción con las condiciones de estudio:** este aspecto se refiere a los servicios e infraestructura de la Universidad.

2.3.4 Medición de la inserción Laboral:

El crecimiento de estudiantes en la universidad durante los últimos años ha sido extraordinario, lo que ha supuesto un importante incremento del porcentaje de titulados universitarios sobre el total de la población. Este aumento de competitividad por acceder a puestos de trabajo, ha dado lugar a que desde las universidades se plantee la necesidad de realizar estudios acerca

de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.

La información en torno a las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral es muy poco satisfactoria (véase Paul, Teichler y van der Velden, 2000). Es increíble observar lo escasas que son las fuentes de información sobre un asunto tan importante. Como consecuencia, se ha realizado una multitud de encuestas a graduados universitarios. Éstas proporcionan información más detallada sobre las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral.

a) *El carácter básico de las encuestas a graduados universitarios*

Se emplean varios términos para caracterizar el tipo de estudios tratados.

- **Encuestas a egresados** es el término usado más frecuentemente en Estados Unidos; éste recalca que los encuestados fueron antes estudiantes.

- **Encuesta a graduados** es el término equivalente inglés y está muy generalizado en Europa; este término enfatiza que los encuestados han terminado la carrera.
- **Estudios de localización** es un término que sugiere que no es fácil conocer los paraderos de los graduados; por tanto, los investigadores tienen que buscar a los graduados.
- Finalmente, el término **estudios de seguimiento** apunta a que los encuestados son antiguos estudiantes de los que se ha realizado un seguimiento después de titularse. En algunos casos, el término estudio de seguimiento se emplea para estudios en los que las personas encuestadas son encuestadas de nuevo después de algún tiempo para examinar sus trayectorias educacionales y profesionales no sólo de forma retrospectiva, sino también para compilar información sobre sus perspectivas y actividades actuales en dos o más puntos a la vez. A estas encuestas se les suele llamar estudios longitudinales.

b) Temas principales en el seguimiento de egresados:

- ✓ **Perfil del egresado:** (factores relacionados al egresado). Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados,

un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

- ✓ **Situación de los egresados en el mercado de trabajo:** (*factores relacionados al mercado de trabajo*). Las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación. Este escenario demanda acciones constantes de seguimiento y evaluación de los egresados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas.

- ✓ **Relación con la institución de egreso:** (*factores de relación con la institución de egreso*). En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los egresados en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

2.4 Hipótesis de investigación:

2.4.1 Hipótesis General:

La formación profesional en Hotelería y turismo incide de manera determinante en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.

2.4.2 Hipótesis específicas:

- El nivel de formación profesional que tienen los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012 es medio – alto.
- El grado de inserción laboral de los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012 es bajo.

2.5 Variables de investigación:

- **Variable Independiente:** Formación profesional
- **Variable dependiente:** Inserción laboral.

2.6 Operacionalización:

Tabla 2. Operacionalización de variables de estudio

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Formación Profesional	Métodos de enseñanza aprendizaje	a) Clases Teóricas b) Clases prácticas c) Viajes y practicas pre profesionales
	Evaluaciones	a) Plazos reglamentados b) Elaboración y corrección c) Retroalimentación
	Organización de la especialidad	a) Representación estudiantil b) Dirección de la escuela c) Decanatura d) Malla curricular
	Equipo docente	a) Calidad académica b) Disponibilidad
	Infraestructura	a) Aulas b) Laboratorios c) Biblioteca d) Edificio en general
Variable Dependiente Inserción Laboral	Grado de Inserción Laboral	a) Inserción b) Campo de inserción c) Área de Inserción d) Satisfacción

Fuente: Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México (2006).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación:

De acuerdo con Zorrilla (1993), la investigación se clasifica en cuatro tipos: básica, aplicada, documental, de campo o mixta.

Esta investigación es de tipo aplicada ya que persigue fines de aplicación directos e inmediatos. Busca la aplicación sobre una realidad, antes que el desarrollo de teorías. Su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado.

3.2 Nivel de investigación:

De acuerdo a Hernández Sampieri y otros (2010) la investigación que se realiza es del nivel descriptivo – explicativo,

porque una investigación puede incluir más de un nivel (pg.84,85) y al ser explicativo contiene aspectos descriptivos y correlacionales que se explican mejor en el diseño de investigación.

3.3 Métodos de investigación:

3.3.1 Método General:

a) Método Científico.- El método científico en forma fundamental se aplicó desde el inicio de la investigación, asegurando la solución del problema motivo de la investigación. Asimismo se ha garantizado el carácter dialéctico y permanente en su desarrollo, y de igual manera la continuidad y la apertura de perspectivas de investigación para responder necesidades del futuro en función al problema planteado.

3.3.2 Métodos Específicos:

a) Método Descriptivo.- Este método nos permitió describir y explicar la formación profesional y la inserción laboral de los egresados en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

b) Método Inductivo.- Este método nos permitió hacer un estudio minucioso partiendo de algunos aspectos particulares para determinar y establecer nuestros objetivos de manera generalizada.

c) Método Deductivo.- Este método nos permitió estudiar aspectos generales de nuestras variables: la formación laboral y la inserción laboral de los egresados en hotelería y Turismo, de modo que se pueda aplicar eficazmente los principios y métodos para concretizar nuestra investigación.

d) Método Analítico.- Este método ha sido de gran importancia porque mediante su utilización podremos conocer en forma real los diferentes elementos de la problemática, propósito de esta investigación.

3.4 Diseño de investigación:

El diseño es no experimental, porque no se manipula deliberadamente ninguna variable, sino, se recopila e interpreta información en función a las variables de trabajo. Por otro lado; el tipo de diseño es el transversal ya que mediante esta se recabará información en una determinada fecha, y en función a ellas se harán las discusiones y recomendaciones. Asimismo de acuerdo con Hernández (2010 p. 155) es de diseño correlacional - causal pues pretende evaluar vinculaciones causales entre variables que se sobreentienden están relacionados, por ello es explicativo por establecer relaciones de tipo causal.

3.5 Población y muestra:

El muestreo es no probabilístico, de carácter intencional; ya que se escogieron a todos los egresados en el periodo 2008 – 2012, de la especialidad de Hotelería y Turismo de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Sede en Tarma. Pues se buscó medir la percepción que tienen los egresados respecto a la formación profesional y cuál es el nivel de inserción laboral de aquellos egresados, de quienes se dispone de información actualizada respecto a correos electrónicos y teléfonos de tal manera que pudieron ser ubicados en total 51 de los 62 egresados.

3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos:

- a) Observación.-** Esta técnica ha sido aplicada en toda la investigación, participando así directamente en la obtención de un criterio realista acerca del problema planteado.

- b) Encuestas.-** Esta técnica nos permitió obtener información de manera directa y precisa de los (as) egresados (as) incluidos en la muestra. El instrumento en este caso es el cuestionario online diseñado para tal fin en el Google drive, previamente validado por 3 especialistas, asimismo tiene un nivel de confiabilidad aceptable tal como se muestra en anexos. El instrumento fue desarrollado con escalas tipo Likert de 5

alternativas: 1 = Totalmente insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho, 4 = Satisfecho y 5 = Totalmente satisfecho.

c) Análisis Documental.- Se revisaron textos de consulta, los cuales son mencionados en la bibliografía de la presente tesis, entre ellas libros, revistas, tesis, folletos y otros documentos relacionados, los cuales permitieron obtener información teórico-científica para el desarrollo de la investigación.

3.7 Validez y confiabilidad del instrumento

3.7.1 Validez:

Tabla 3. *Resumen de validación por criterio de expertos para el instrumento de recolección de datos*

Experto	Especialidad	Coefficiente de valoración	Resultado
Antonio E. Palomino Crispín	Administrador de empresas	0.875	Aprobado
Ralph S. Jurado Taípe	Idiomas y Turismo	0.925	Aprobado
Miguel A. Ramírez Arellano	Administrador de empresas	0.900	Aprobado
Promedio		0.900	

El promedio de coeficientes de validación de expertos es de 90.0%, lo cual indica que el cuestionario aplicado cumple con el criterio de

validez. La validación se realizó para el cuestionario completo, que incluye las dos variables de estudio: Formación profesional e inserción laboral.

3.7.2 Confiabilidad:

Respecto a la confiabilidad del instrumento, la misma incluyó los ítems de la primera variable, dada su composición, pues midió la percepción de los egresados respecto a la formación profesional que recibieron, esto es, la muestra completa opinaron sobre un servicio recibido, lo cual es posible confiabilizar. Sin embargo en el caso de la inserción laboral, esta variable no depende de la percepción o de cómo evalúan la variable los egresados sino de una situación dada en la que se está simplemente empleada o desempleada.

Tabla 4. *Estadísticos de fiabilidad del instrumento de recolección de datos: Formación profesional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	70

Los resultados de la prueba estadística Alfa de Cronbach que evaluó los 70 ítems del cuestionario indican un valor del 90.4%, el mismo que sobrepasa el mínimo permitido que es 75%, por lo tanto concluimos que el instrumento utilizado es confiable.

3.8 Técnicas de procesamiento de datos:

EL Procesamiento de datos se realizó con la ayuda del Excel 2013 después de la recopilación de la misma, vía encuesta, en seguida con la ayuda del SPSS v. 22 se procedió a elaborar las tablas de frecuencia para su respectiva interpretación así como la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 Descripción de variables

4.1.1 Formación profesional.

En este caso la formación profesional es entendida como una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Por lo tanto en esta parte se describe la opinión que tiene cada egresado respecto al conjunto de características y beneficios que recibió cuando estuvo como estudiante, en sus diferentes dimensiones que se detallan a continuación.

Tabla 5. Grado de satisfacción respecto a las clases teóricas impartidas en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	38	74,5	74,5	74,5
Satisfecho	10	19,6	19,6	94,1
Muy Satisfecho	3	5,9	5,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado 2014. SPSS v. 22.

Respecto a la tabla 5 los resultados del cuestionario aplicado indican que el 74.5% de los egresados no está satisfecho ni insatisfecho respecto a las clases teóricas impartidas en la escuela, el 19,6% muestra satisfacción y un 5,9% adicional se encuentra muy satisfecho con las clases teóricas que recibió. Más de la mitad es indiferente a esta dimensión.

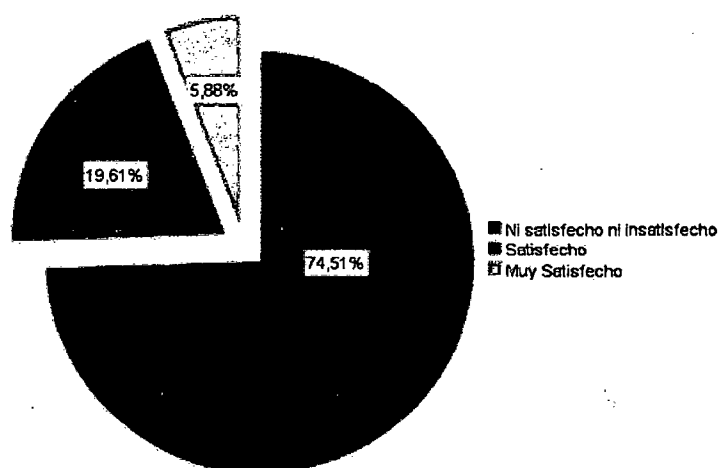


Figura 3. Nivel de satisfacción de los egresados sobre clases teóricas impartidas

Tabla 6. *Grado de Satisfacción sobre clases prácticas impartidas en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma.*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	41	80,4	80,4	80,4
Satisfecho	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Respecto a la tabla 6 los resultados indican que el 80,4% de los egresados que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con las clases prácticas impartidas en la escuela. El 19,6% está satisfecho.

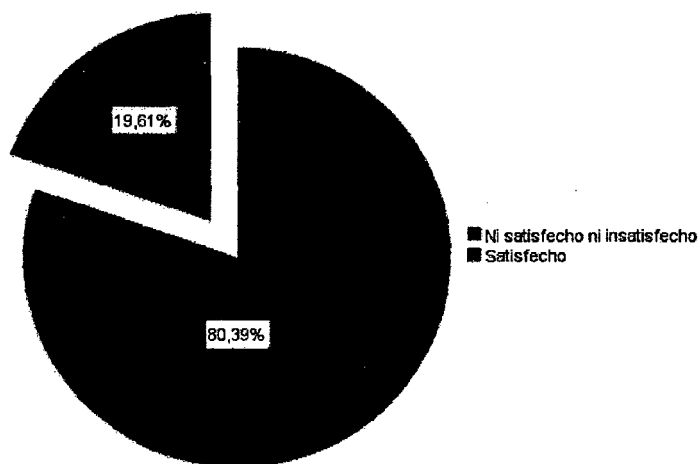


Figura 4. Nivel de satisfacción sobre clases prácticas

Tabla 7. Grado de satisfacción sobre viajes y prácticas pre profesionales en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	23	45,1	45,1	45,1
Satisfecho	17	33,3	33,3	78,4
Muy Satisfecho	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

En el caso de la tabla 7 los resultados indican que el 45,1% de los egresados que opinaron sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con los viajes y prácticas pre profesionales realizadas en la escuela. El 33,3% está satisfecho y un 21,6% adicional manifestó estar muy satisfecho. En este caso poco más de la mitad no está muy satisfecho con lo evaluado.

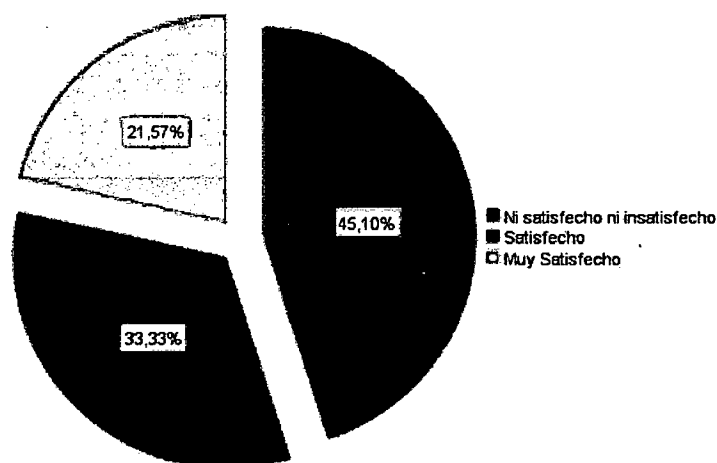


Figura 5. Satisfacción sobre viajes y prácticas pre profesionales

Tabla 8. *Grado de satisfacción sobre reglamentación y cumplimiento de plazos en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	28	54,9	54,9	54,9
Satisfecho	17	33,3	33,3	88,2
Muy Satisfecho	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

En la tabla 8 los resultados indican que el 54,9% de los egresados que participaron en la aplicación del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con la reglamentación y el cumplimiento de plazos respecto al mismo en la escuela. El 33,3% está satisfecho y un 11,8% adicional está muy satisfecho. Para este caso el mayor porcentaje corresponde sigue significando una respuesta indiferente.

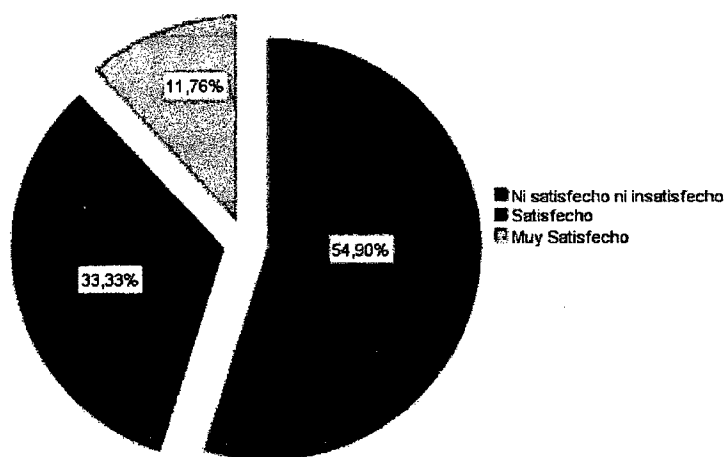


Figura 6. Satisfacción sobre reglamentación de plazos

Tabla 9. Grado de satisfacción con la elaboración de pruebas y correcciones en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	3,9	3,9	3,9
Ni satisfecho ni insatisfecho	37	72,5	72,5	76,5
Satisfecho	11	21,6	21,6	98,0
Muy Satisfecho	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

En este caso los resultados indican que el 72,5% de los egresados no está ni satisfecho ni insatisfecho con la elaboración de pruebas y correcciones de las mismas en la escuela de Hotelería y Turismo. El 21,6% está satisfecho y un 2,0% adicional manifiesta estar muy satisfecho. Sin embargo existe un mínimo 3,9% que está insatisfecho.

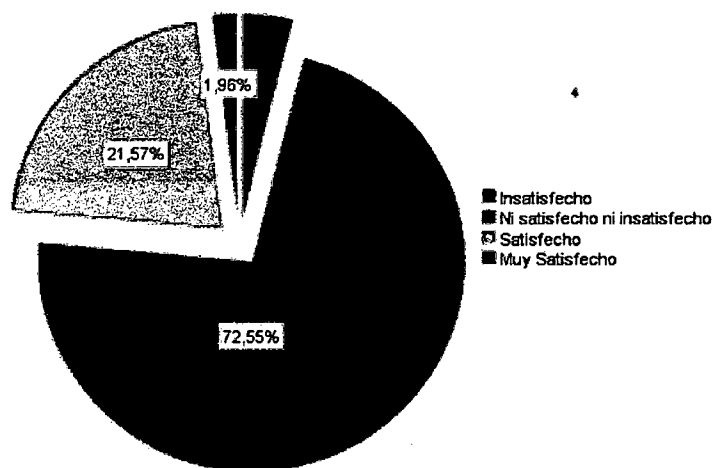


Figura 7. Satisfacción sobre evaluaciones y correcciones

Tabla 10. Grado de satisfacción sobre la retroalimentación continua en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma

Escala de Medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	9	17,6	17,6	17,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	33	64,7	64,7	82,4
Satisfecho	8	15,7	15,7	98,0
Muy Satisfecho	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

De la tabla 10 los resultados indican que el 64.7% de los egresados que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con la retroalimentación continua que debería aplicarse en la escuela. El 15,7% está satisfecho y un 2,0% adicional manifestó estar muy satisfecho. Asimismo el 17,6% del total de egresados está insatisfecho con tal dimensión.

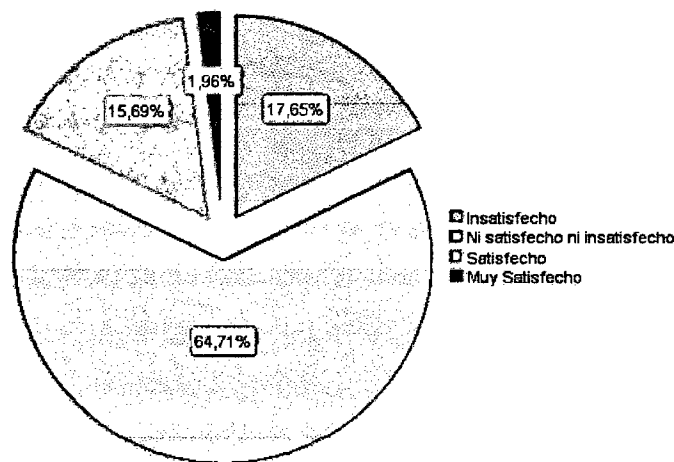


Figura 8. Satisfacción sobre la retroalimentación

Tabla 11. *Grado de satisfacción sobre la representación estudiantil en la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	20	39,2	39,2	39,2
Satisfecho	29	56,9	56,9	96,1
Muy Satisfecho	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

De la tabla 11 deducimos que el 56,9% del total de los egresados que fueron incluidos en la muestra para considerar su opinión sobre la formación profesional está satisfecho con la representación estudiantil en la escuela. El 39,2% no está ni satisfecho ni insatisfecho, un 3,9% adicional manifestó estar muy satisfecho. En este caso el mayor porcentaje corresponde a una respuesta de satisfacción.

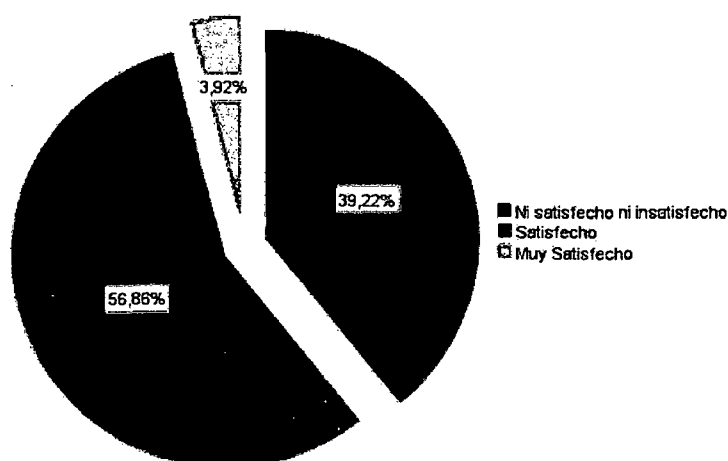


Figura 9. Satisfacción sobre la representación estudiantil

Tabla 12. Grado de satisfacción sobre la Dirección de la escuela de Hotelería y Turismo – Tarma

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	5	9,8	9,8	9,8
Ni satisfecho ni insatisfecho	42	82,4	82,4	92,2
Satisfecho	4	7,8	7,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Respecto a la tabla 12 los resultados indican que el 7,8% de los egresados que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional está satisfecho con la dirección y quienes estuvieron a cargo de ella en la escuela. El 82,4% está ni satisfecho ni insatisfecho y 9,8% adicional manifestó estar insatisfecho. También en este caso el mayor porcentaje corresponde a una respuesta satisfactoria.

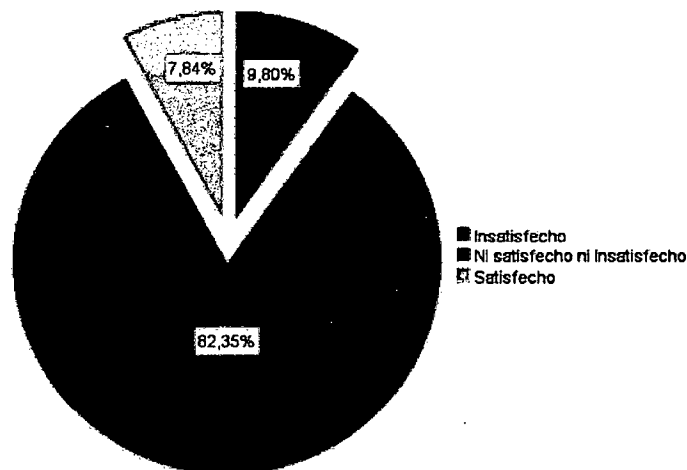


Figura 10. Satisfacción respecto a la dirección de la escuela

Tabla 13. *Grado de satisfacción sobre la Decanatura de la Facultad de Ciencias Aplicadas – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	30	58,8	58,8	58,8
Satisfecho	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Los resultados de la tabla 13 indican que el 58,8% de los egresados integrantes de la muestra que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con las autoridades que estuvieron a cargo de la decanatura durante su permanencia en la escuela. Sin embargo el 41,2% está satisfecho.

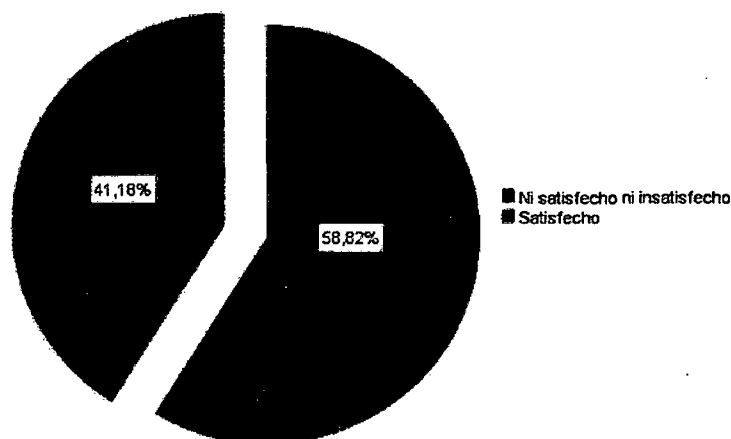


Figura 11. Satisfacción sobre el Decanato de la Facultad

Tabla 14. *Grado de satisfacción respecto a la malla curricular de la especialidad de Hotelería y Turismo – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	10	19,6	19,6	19,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	38	74,5	74,5	94,1
Satisfecho	3	5,9	5,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Respecto a la tabla 14 los resultados indican que el 74,5% de los egresados que participaron en el rellenado del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con la malla curricular diseñada para la escuela. El 5,9% está satisfecho y otro similar 19,6% manifestó estar insatisfecho. También en este caso el mayor porcentaje corresponde a una respuesta indiferente.

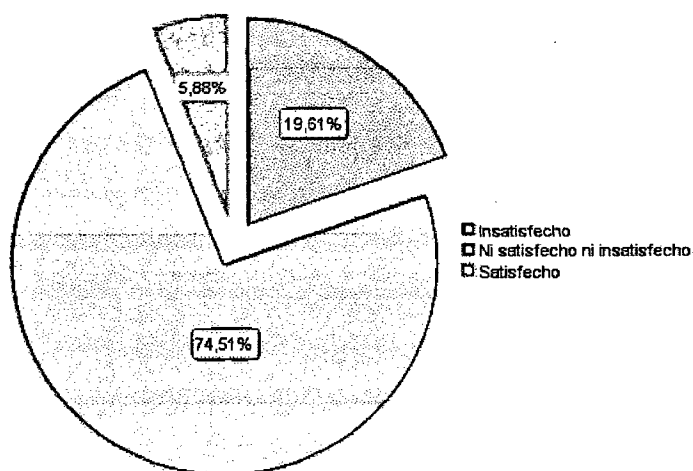


Figura 12. Satisfacción sobre el diseño curricular

Tabla 15. *Grado de satisfacción sobre el equipo docente de la especialidad de Hotelería y Turismo – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni satisfecho ni insatisfecho	30	58,8	58,8	58,8
Satisfecho	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Para el caso de la tabla 15 los resultados indican que el 58.8% del total de los egresados que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con el equipo docente asignado a la escuela. Sin embargo el 41,2% está satisfecho. En este caso el mayor porcentaje corresponde a una respuesta indiferente.

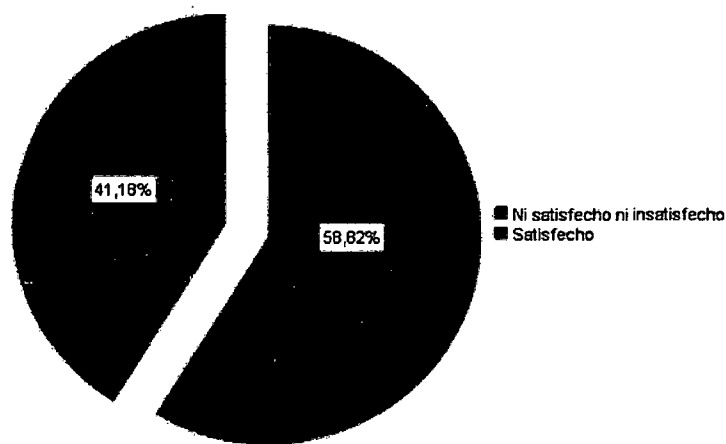


Figura 13. Satisfacción sobre el equipo docente

Tabla 16. *Grado de satisfacción respecto a la infraestructura de la Facultad de Ciencias Aplicadas – Tarma*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	12	23,5	23,5	23,5
Ni satisfecho ni insatisfecho	33	64,7	64,7	88,2
Satisfecho	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

La tabla 16 indica que el 64.7% de los egresados que participaron en el relleno del cuestionario sobre formación profesional no está ni satisfecho ni insatisfecho con la infraestructura de la Facultad. El 23,5% está insatisfecho y un 11.8% manifestó estar satisfecho. Los resultados acumulados indican en este caso que el mayor porcentaje corresponde a una respuesta indiferente.

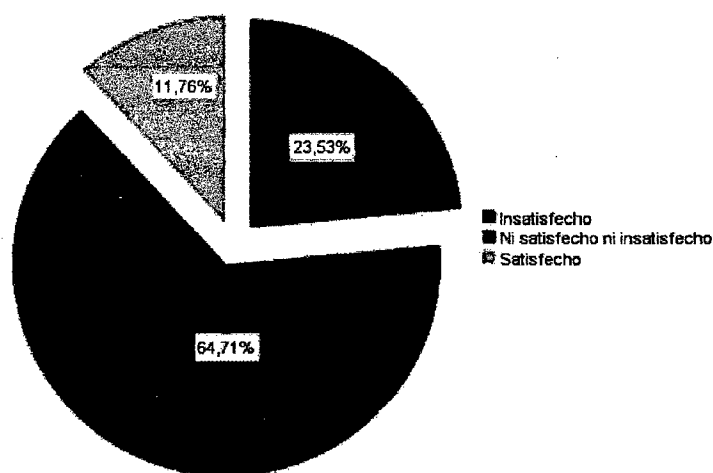


Figura 14. Satisfacción respecto a la infraestructura de la facultad

4.1.2 Inserción laboral.

Entendido en esta investigación como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

Tabla 17. *Grado de Inserción Laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo*

Inserción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	19	37,1	37,1	37,1
Si	32	62,9	62,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

De la tabla 17 encontramos que el 62.9% de los egresados incluidos en la muestra de la presente investigación se encuentran actualmente laborando o tienen un puesto de trabajo mientras el 37.1% no labora. Sin embargo de acuerdo con la tabla 18 encontramos que del total que actualmente se encuentra laborando el 79.5% no está en un área afín a la especialidad de hotelería y turismo, mientras el 20.5% si se encuentra laborando en empleos directamente relacionados al turismo y la hotelería.

Tabla 18. Área de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo

Escala nominal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Área diferente	28	50,0	79,5	79,5
Área afín	4	12,9	20,5	100,0
Total	32	62,9	100,0	
No labora	19	37,1		
Total	51	100,0		

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Tabla 19. Grado de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo por género

		Genero del egresado		
		Mujer	Varón	Total
Inserción laboral	No	14	5	19
	Si	22	10	32
Total		36	15	51

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Si evaluamos el grado de inserción laboral por género, de acuerdo con la tabla 19 encontramos que 22 de las 36 egresadas mujeres se encuentran laborando mientras que 14 no. Asimismo 10 de los egresados varones se encuentran laborando mientras que 5 no. De la tabla también se desprende que del total de egresados dentro del periodo de estudio 36 del total son mujeres y 15 son varones.

Tabla 20. *Grado de inserción laboral de los egresados de la especialidad de Hotelería y Turismo por año de egreso*

		Año de egreso de la Universidad					Total
		2008	2009	2010	2011	2012	
Inserción laboral	No	5	1	4	6	3	19
	Si	7	2	10	8	5	32
Total		12	3	14	14	8	51

Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Analizando los resultados incluidos en la tabla 20 encontramos que los egresados del periodo 2010 y 2011 en su mayoría se encuentran laborando a diferencia de los otros periodos.

4.2 Prueba de hipótesis:

Para elegir un determinado estadístico de prueba se toma en cuenta una serie de criterios, entre ellas: El nivel y diseño de investigación asimismo el tipo de variables en estudio. Por lo tanto de acuerdo a la metodología de la investigación incluida en el capítulo III, la presente investigación es de nivel descriptivo - explicativo, por ello y de acuerdo con Hernández et al. (2010 p. 336) la prueba adecuada para medir correlación - causal, es el coeficiente de determinación (que es parte del estadístico regresión lineal simple) y dado que el estudio es de diseño no experimental – transversal que prueba la hipótesis de manera retrospectiva, es decir tomando en cuenta lo que ya ocurrió, además de haber demostrado ampliamente en la parte teórica la incidencia de la formación profesional en la inserción laboral, se tiene bien definido cuál es la variable independiente (formación profesional) y la variable dependiente (inserción laboral), lo que se pretende es medir el grado o nivel de determinación tomando en cuenta la causalidad planteada y no identificar y explicar que variables influyen en la variable dependiente.

Por lo tanto para la prueba de hipótesis general se utiliza el coeficiente de determinación y para las hipótesis específicas se utiliza la prueba Z ya que el tamaño de muestra es superior a 30.

4.2.1 Hipótesis específicas:

Para probar las hipótesis específicas se tomó en consideración los siguientes aspectos:

Hipótesis específica 1:

El nivel de formación profesional se midió en función a la sumatoria de respuestas al cuestionario aplicado por cada egresado, dividiendo la sumatoria total en 5 grupos bien definidos de acuerdo con la tabla siguiente:

Tabla 21. *Niveles de medición de la satisfacción con la formación profesional en la escuela de Hotelería y Turismo*

Valor	Descripción
5	Alto
4	Medio – Alto
3	Medio
2	Medio – Bajo
1	Bajo

Fuente: Elaboración propia.

H₀: El nivel de formación profesional que tienen los profesionales en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012 NO es medio – alto.

H_A: El nivel de **formación** profesional que tienen los egresados en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012 es medio – alto.

H_E:

H_A: u = 4 (medio – alto)

H₀: u ≠ 4

Nivel de confiabilidad: 95%; Valor de Z = ±1.96 prueba a dos colas.

Estadístico de prueba: prueba Z

Regla de decisión:

Aceptar la hipótesis Nula si: **-1.96 ≤ Z ≤ 1.96**

Rechazar la hipótesis Nula si: **Z < -1.96 o Z > 1.96**

Tabla 22. *Estadísticos de tendencia central para la variable formación profesional*

N		Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Válido	Perdidos				
51	0	3,4389	3,4267	3,43	,27731

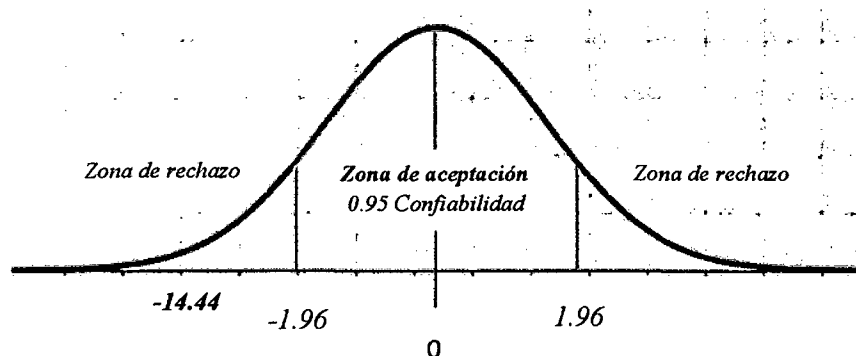
Fuente: Cuestionario aplicado a egresados 2014. SPSS v. 22.

Fórmula de cálculo:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_H}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Cálculo:

$$Z = \frac{3.4389 - 4}{\frac{0.27731}{\sqrt{51}}} = -14.44$$



Decisión: el resultado muestra que: $Z = -14.44$ es decir $Z < 1.96$ y cae en zona de rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que **El nivel de formación profesional que tienen los profesionales en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012 es medio – alto.**

Hipótesis específica 2:

En este caso el grado de inserción laboral se midió en función al número de egresados laborando frente al total considerados en la muestra de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 23. Niveles de medición de la inserción laboral

Valor	Descripción	Intervalo
3	Alto	43 – 62
2	Medio	22 – 42
1	Bajo	00 – 21

Fuente: Elaboración propia.

H₀: El grado de inserción laboral de los profesionales en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012 NO es bajo.

H_A: El grado de inserción laboral de los profesionales en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008- 2012 es bajo.

H_E:

H_A: $u = 1$ (bajo)

H₀: $u \neq 1$

De acuerdo con la tabla 17 encontramos que 32 de los 51 egresados se encuentran actualmente empleados y ese valor está dentro del intervalo medio (Entre 22 y 42).

Decisión: el resultado muestra que el grado de inserción laboral es medio, por lo tanto se acepta la hipótesis nula que **El nivel de empleo NO es bajo en los profesionales en Hotelería y Turismo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012.**

4.2.2 Hipótesis General:

H₀: La formación profesional en Hotelería y turismo NO incide de manera determinante en la inserción laboral de los profesionales, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.

H_A: La formación profesional en Hotelería y turismo incide de manera determinante en la inserción laboral de los profesionales, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.

Tabla 24. *Prueba de Regresión Lineal*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,801 ^a	,642	,634	,30250

a. Predictores: (Constante), Formación profesional

Tabla 25. *Análisis de varianza y nivel de significancia de la prueba*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8,026	1	8,026	87,713	,000 ^b
Residuo	4,484	49	,092		
Total	12,510	50			

a. Variable dependiente: Inserción laboral

b. Predictores: (Constante), Formación profesional

Los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012. Por lo tanto rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

4.3 Discusiones:

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, estos resultados contrastan con los encontrados por Fernández (2011) quien indica que en el tema de calidad de servicios de los centros turísticos, los recursos humanos constituyen el principal elemento para el desarrollo del sector turístico y el desarrollo sostenible de los destinos turísticos. Asimismo para este autor la actividad turística es eminentemente estacional y que la formación de los estudiantes en turismo está influenciada por esa estacionalidad; que los cursos de turismo y áreas afines poseen contenidos superficiales y no siempre conciben con las demandas del mercado de turismo; y que en esos cursos son poco estimuladas la proactividad y emprendedorismo.

Por otro lado De Souza & Gomes (2010), sugiere que las carreras de turismo desarrollen estudios para conocer la inserción profesional de sus egresados, e investiguen la percepción de los estudiantes respecto de la importancia de la institución educativa en la formación profesional, estos planteamientos coinciden con el objetivo, resultados y sugerencias del presente trabajo de investigación.

Buendía & Berrocal (2008) destaca que la realización de programas de especialización permite una inserción laboral entre el 30% y el 40% de los asistentes, lo que claramente se relaciona con el 62.9%,

resultado obtenido en la presente tesis; sin embargo el 50% de ellos lo hacen en un área diferente a aquel en el que fueron especializados.

Finalmente Becerra y La Serna (2010) quienes concluyen que en el proceso de selección de personal, se destaca que todas las empresas de la muestra acuden al enfoque de competencias, considerando que las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios. Lo anterior complementa el resultado que se encontró en esta tesis pues necesita incluir lo que piensan los empresarios sobre las competencias profesionales de los egresados en turismo de nuestra Facultad.

Conclusiones

1. De acuerdo a la investigación realizada los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012.
2. La formación profesional que tienen los profesionales en Hotelería y Turismo en la Facultad de Ciencias Aplicadas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012 es de nivel medio – alto.
3. El grado de inserción laboral de los profesionales en Hotelería y Turismo de la Facultad de Ciencias Aplicadas en Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 – 2012, es medio.

Sugerencias

Dado que la formación profesional incide de manera positiva y moderada en la inserción laboral de los egresados de la escuela de Hotelería y Turismo y existiendo de acuerdo a los resultados cierta insatisfacción es preciso diseñar un nuevo plan curricular, trabajar con docentes especializados en el área, mejorar la infraestructura, diseñar mejores proyectos - planes de viajes y prácticas pre profesionales de tal manera que se puedan aplicar con mayor facilidad a los egresados para una rápida y eficaz inserción laboral, desarrollando profesionales con altos niveles de competitividad preparados conceptual, procedimental y actitudinalmente para enfrentarse a un entorno laboral cada vez más dinámico y exigente.

Referencias bibliográficas

- Becker, Gary (1983): *El capital humano*, Madrid: Alianza Editorial (edición original: 1964). — (1987): *Tratado sobre la familia*, Madrid: Alianza (edición original: 1981).
- Becerra A. & La Serna K. (2010), en la tesis: *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*, (Tesis de maestría) PUCP. Lima. Perú.
- Bernal T., César Augusto. *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. 1995 Ed. Prentice 2001. P 1-165
- Buendía L. & Berrocal E. (2008). Evaluación de un programa de formación ocupacional para la inserción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 26(1) 157-190. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=283321884013>.
- De Souza, T. & Gomes C. (2010). Inserción Profesional de los Licenciados en Turismo. El caso de la Universidad Federal de Minas Gerais (Brasil) entre 2005 y 2007. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 19(6) 1105-1120. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180717577013>
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *The Three Worlds of Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.

Fernández D. (2011). Formación Profesional en Turismo e Inserción en el Mercado Laboral. Un estudio de caso del Polo Turístico Salvador/Bahía, Brasil, y su Entorno. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(1) 57-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180717677004>.

Fernández de Araujo, D. (2011). *Formación profesional en Turismo e inserción en el mercado laboral*. Un estudio de caso del Polo Turístico Salvador/Bahía, Brasil, y su Entorno. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(1) 57-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180717677004>

Figueroa P. (1994). *La inserción Socio-profesional del Universitario/a*. (Tesis doctoral). Departamento de métodos de Investigación y Diagnostico en educación universitaria de Barcelona. España. P. 1-82.

García J. y Gutiérrez, R. (1996) Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. Plan Nacional de investigación y desarrollo. Financiado por CICYT. Universidad de Oviedo.

Kerr, C y Staudohar, P. (1994): *Labor Economics and Industrial Relations*, Cambridge: Harvard University Press.

Olmos P. (2011). *Orientación y Formación para la Integración Laboral del Colectivo Jóvenes vulnerables*. (Tesis doctoral) Facultad de

Ciencias de la Educación. Departamento de Pedagogía Aplicada.
Barcelona. España.

OMT. (2009). Barómetro del Turismo Mundial. Disponible en:
http://unwto.org/facts/eng/pdf/barometer/UNWTO_Barom08_1_exc_erpt_sp.pdf

OMT. (2007). Tendencias de los mercados turísticos: Las Américas,
edición 2007.

Red Gradua2/Asociación Columbus (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México (2006). Recuperado de <http://www.saidem.org.ar/docs/Textos/Red%20Gradua2.%20Manual%20de%20instrumentos%20y%20recomendaciones%20sobre%20seguimiento%20de%20egresados.pdf>

Sampieri H., Fernández C. y Baptista P., (2010). *Metodología de la Investigación*, Colombia, Mc. Graw Hill. P. 1-420

Weller J. (2003) La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL N° 92. Unidad de Análisis Macroeconómico, División de Desarrollo Económico.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

Anexo 3: Ficha de validación de expertos.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Anexo 5: Constancia de trabajo de investigación.

Anexo 6: Lista de egresados.

Anexo 7: Egresados incluidos en la muestra.

Anexo 8: Diseño del cuestionario virtual.

Anexo 9: Cuestionario virtual.

Anexo 10: Proceso de envío de cuestionario virtual.

Anexo 11: Resultados del relleno del cuestionario (Google drive).

Anexo 12: Informe de resultados procesados con el Google drive.

Anexo 13: Tabulación de datos en Excel y SPSS 22.

Anexo 14: Estadístico de Prueba Z.

Anexo 15: Fotografías.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS – ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Se está desarrollando un proceso de Evaluación Institucional. En este contexto, nos interesa conocer tu opinión sobre la enseñanza y los servicios que recibiste. Con este fin, solicitamos que contestes el siguiente cuestionario. Tu participación es importante para facilitar la mejora del funcionamiento de la Institución.

Por favor, responde a las preguntas que encontrarás a continuación, marcando con una X la opción más apropiada. El cuestionario es anónimo, no dudes en contestar sinceramente. Gracias por tu colaboración.

La escala considerada tiene el siguiente significado:

1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho
--

I. DATOS PERSONALES:

1. Año de egreso:

- | | | |
|---------|---------|---------|
| a) 2008 | c) 2010 | e) 2012 |
| b) 2009 | d) 2011 | |

2. Año de Titulación:

- | | | |
|---------|---------|---------|
| a) 2008 | c) 2010 | e) 2012 |
| b) 2009 | d) 2011 | |

3. Género:

- | | |
|--------------|-------------|
| a) Masculino | b) Femenino |
|--------------|-------------|

II. MOTIVOS DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD:

4. ¿Cuál fue el principal motivo para cursar estudios superiores en el momento que tomó su decisión?

- a) Mis padres se empeñaron
- b) Porque pensé que era un nivel formativo que me permitiría encontrar un trabajo fácilmente
- c) Porque pensé que podría ganar más dinero
- d) Por realizarme personalmente y aumentar mi nivel cultural, con independencia de que me sirviera para encontrar empleo
- e) Porque todos mis amigos/as iban a la universidad
- f) Sin ningún motivo especial

5. ¿Estudió la carrera universitaria que eligió en primera opción?

- a) Si
- b) No

III. MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE:

Indique su grado de satisfacción con respecto a:

N°	Clases Teóricas	Escala				
		1	2	3	4	5
6	Motivación del docente a participar en clases					
7	Entrega de material docente					
8	Utilidad del material entregado					
9	Oportunidades de realizar trabajos grupales					
10	Aplicabilidad de los conocimientos al campo laboral					
11	Oportunidades de discusiones durante las clases					
12	Coherencia entre lo enseñado en diferentes asignaturas					
13	Vocabulario y material de apoyo utilizado					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Clases Prácticas	Escala				
		1	2	3	4	5
14	Cantidad de clases prácticas					
15	Utilidad de las clases prácticas					
16	Disposición de ayudar del personal encargado					
17	Disponibilidad de computadores en clases prácticas					
18	Calidad de los computadores					
19	Frecuencia en que se utilizan los computadores					
20	Utilidad de laboratorio de idiomas					
21	Disponibilidad de laboratorio de idiomas					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Viajes y prácticas profesionales	Escala				
		1	2	3	4	5
22	Oportunidades dadas por la Escuela					
23	Oportunidades de establecer lazos con profesionales del área					
24	Frecuencia de viajes que realiza tu Escuela					
25	Entrega de financiamiento para acudir al lugar de la visita					
26	Utilidad de los viajes					
27	Estudio de los casos visto en los viajes					
28	Apoyo para realizar la práctica profesional					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

IV. EVALUACIONES:

Indique su grado de satisfacción con respecto a:

N°	Plazos reglamentados a comienzo de cada semestre	Escala				
		1	2	3	4	5
29	Aviso oportuno sobre fechas de evaluaciones					
30	Entrega oportuna de casos aplicados					
31	Aviso oportuno sobre fechas de entrega de casos aplicados					
32	Entrega de calificaciones en plazos reglamentarios					
33	Entrega oportuna de pautas de corrección de evaluaciones					
34	Cumplimiento de fechas pactadas según programa.					
35	Coherencia entre fechas pactadas en diferentes asignaturas					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Confección de pruebas y corrección	Escala				
		1	2	3	4	5
36	Coherencia con la materia enseñada en clases					
37	Dificultad coherente con la dificultad aplicada en ejercicios					
38	Claridad en las pautas en relación a la evaluación					
39	Claridad en la redacción de las evaluaciones					
40	Claridad y Consistencia en los criterios de evaluación					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Retroalimentación	Escala				
		1	2	3	4	5
41	Disposición para analizar y discutir las evaluaciones					
42	Procedimientos de apelación respecto de notas dadas					
43	Reforzamiento de lo mal evaluado por parte del docente					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

V. ORGANIZACIÓN DE LAS CARRERAS:

Indique su grado de satisfacción con respecto a:

N°	Centros de alumnos	Escala				
		1	2	3	4	5
44	Representatividad del alumnado					
45	Información entregada por representantes estudiantiles					
46	Solución de problemas por representantes estudiantiles					
47	Preparación del eventos importantes de la escuela					
48	Entrega de información contingente y a tiempo					
49	Grado de compromiso con los estudiantes					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Dirección de la escuela	Escala				
		1	2	3	4	5
50	Calidad de la atención en Secretaría de la Escuela					
51	Calidad de atención del Director de Escuela					
52	Disponibilidad de tiempo para atender a los estudiantes					
53	Grado de coherencia con representantes estudiantiles					
54	Entrega de información pertinente					
55	Respuesta oportuna de resoluciones					
56	Grado de compromiso con los estudiantes					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Decanato de la Facultad	Escala				
		1	2	3	4	5
57	Calidad de atención en Secretaría					
58	Calidad de atención del Decano					
59	Grado de compromiso con los estudiantes					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

N°	Malla curricular	Escala				
		1	2	3	4	5
60	Estructura de Malla Curricular					
61	Congruencia de las asignaturas cubiertas por la Malla					
62	Cantidad de cursos Optativos					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

VI. EQUIPO DOCENTE:

Indique su grado de satisfacción con respecto a:

N°	Equipo docente	Escala				
		1	2	3	4	5
63	Disponibilidad de atención en oficina					
64	Trato con los estudiantes					
65	Calidad académica del profesorado					
66	Puntualidad y cumplimiento de horas de clases					
67	Claridad en la exposición de contenidos					
68	Motivación a los estudiantes a participar en clases					
69	Cumplimiento con el programa del curso					
70	Disposición de los profesores a atender consultas					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

VII. INFRAESTRUCTURA DE LA FACULTAD:

Indique su grado de satisfacción con respecto a:

N°	Infraestructura de la facultad	Escala				
		1	2	3	4	5
71	Disponibilidad laboratorio de computación					
72	Disponibilidad de salas de estudio					
73	Biblioteca de las escuelas					
74	Disponibilidad de libros y material bibliográfico					
75	Calidad de los edificios que componen la Facultad					

Escala: 1 = Totalmente insatisfecho; 2 = Insatisfecho; 3 = Ni satisfecho ni insatisfecho; 4 = Satisfecho; 5 = Muy Satisfecho

VIII. INSERCIÓN LABORAL:

76. ¿Trabaja actualmente?

a) Si

b) No

77. ¿Cuál es el nombre de su centro de labor?

.....

78. ¿Está satisfecho con su trabajo actual?

a) Si

b) No

¿Porque?

79. ¿Cuál es el cargo que ocupa?

.....

80. Si pudiera elegir, ¿volvería a estudiar la carrera?

c) Si

d) No

¿Porque?

81. ¿Recomendaría a otra persona estudiar en esta Facultad?

a) Si

b) No

¿Porque?

82. ¿Se siente identificado con esta Facultad?

a) Si

b) No

¿Porque?

Anexo 3. Fichas de Validación de expertos.

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

Facultad de Ciencias Aplicadas

ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO

EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS "FORMACIÓN PROFESIONAL"

I. REFERENCIA

- 1.1 EXPERTO : RAMÍREZ ARELLANO MIGUEL ANGEL
 1.2 ESPECIALIDAD : ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 1.3 CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
 1.4 GRADO ACADEMICO : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 1.5 INSTITUCION : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
 1.6 LUGAR Y FECHA : TARMA 15 DE JUNIO DE 2014

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	X
2	Relación indicadores – reactivos	...	X
3	Calidad de reactivos	X
4	Facilita la prueba de hipótesis	...	X
5	Introducción, instrucciones y referencia	X
6	Estrategia de aplicación	...	X
7	Interpretación del instrumento	X
8	Presentación	...	X
TOTAL:		20	16				

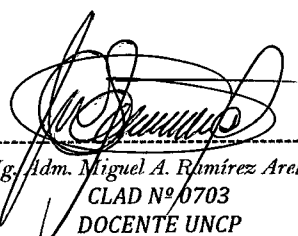
⊙ Coeficiente de valoración porcentual C = 90.0%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IV. RESOLUCION

- a. Aprobado (C≥75%) ...X...
 b. Desaprobado (C<75%).....



 Mg. Idm. Miguel A. Ramírez Arellano
 CLAD N° 0703
 DOCENTE UNCP

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

Facultad de Ciencias Aplicadas

ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS “FORMACIÓN PROFESIONAL”

I. REFERENCIA

- 1.1 EXPERTO : PALOMINO CRISPIN, ANTONIO ELEODORO
 1.2 ESPECIALIDAD : ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 1.3 CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
 1.4 GRADO ACADEMICO : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 1.5 INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
 1.6 LUGAR Y FECHA : TARMA 16 DE JUNIO DE 2014

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	X
2	Relación indicadores – reactivos	...	X
3	Calidad de reactivos	...	X
4	Facilita la prueba de hipótesis	...	X
5	Introducción, instrucciones y referencia	X
6	Estrategia de aplicación	...	X
7	Interpretación del instrumento	X
8	Presentación	...	X
TOTAL:		15	20				

⊙ Coeficiente de valoración porcentual C = 87.5%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IV. RESOLUCIÓN

- e. Aprobado (C≥75%) ...X...
 f. Desaprobado (C<75%).....

Lic. Adm. Antonio E. Palomino Crispin
 DOCENTE HTT - UNCP

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

Facultad de Ciencias Aplicadas

ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO

EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS "FORMACIÓN PROFESIONAL"

I. REFERENCIA

- 1.1 EXPERTO : JURADO TAIPE, RALPH SANDY
 1.2 ESPECIALIDAD : IDIOMAS Y TURISMO
 1.3 CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
 1.4 GRADO ACADEMICO : MAGISTER EN EDUCACIÓN
 1.5 INSTITUCION : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
 1.6 LUGAR Y FECHA : TARMA 16 DE JUNIO DE 2014

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	X
2	Relación indicadores – reactivos	...	X
3	Calidad de reactivos	X
4	Facilita la prueba de hipótesis	...	X
5	Introducción, instrucciones y referencia	X
6	Estrategia de aplicación	X
7	Interpretación del instrumento	X
8	Presentación	...	X
TOTAL:		25	12				

⊙ Coeficiente de valoración porcentual C = 92.5%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES:

APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IV. RESOLUCIÓN

- c. Aprobado (C≥75%) ...X...
 d. Desaprobado (C<75%).....

Mg. Ralph S. Jurado Taipe
 DOCENTE HTT - UNCP

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Resumen de procesamiento de casos

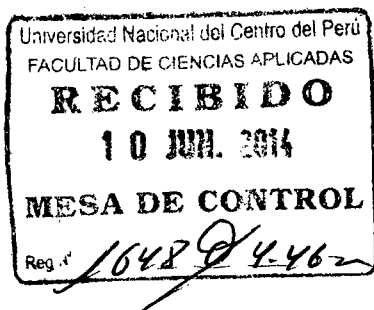
		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	70

Anexo 5. Constancia de trabajo de investigación.



SOLICITO: REVISION DE LIBRO DE BACHILLER

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS DE LA UNCP.

S.D

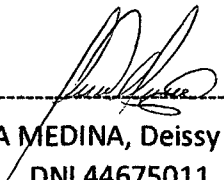
YO, PERALTA MEDINA, Deissy Elizabeth. Egresada de la especialidad de Hotelería y Turismo, identificada con DNI 44675011, con domicilio en Jr. Vista Alegre N° 646- Tarma, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que, con fines de investigación de Tesis, tengo la necesidad de recopilar datos del libro de BACHILLERES DE LA ESPECIALIDAD DE HOTELERIA Y TURISMO de los periodos 2008 al 2012. Dicha tesis lleva el nombre de FORMACION PROFESIONAL EN HOTELERIA Y TURISMO E INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL CASO: FACAP - UNCP – TARMA.

POR LO EXPUESTO.

Ruego a Ud. Señor Decano ordenar a quien corresponda, por ser de justicia.

Tarma, 10 de Junio 2014



PERALTA MEDINA, Deissy Elizabeth
DNI 44675011

CC/ARCHIVO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS

Ciudad Universitaria Carretera Central Km. 4 – Pomachaca
Telefax 323918 - Teléf. 321302



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

EL QUE SUSCRIBE PRESIDENTE DE LA COMISIÓN TRANSITORIA DE ORDEN Y GESTIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ SEDE TARMA, DEJA:

CONSTANCIA

Que la **Bach. DEISSY ELIZABETH PERALTA MEDINA**, ha ejecutado su trabajo de tesis titulado "Formación Profesional en Hotelería y Turismo e Inserción en el Mercado Laboral caso: Facultad de Ciencias Aplicadas UNCP –Tarma basados en los libros, archivos , directorio e información de los egresados en hotelería y turismo que obran en nuestras dependencias en merito a la solicitud y expediente N°1648 de fecha 10/06/2014, y el informe N° 010-ORRG/2014 de fecha 02 de octubre de 2014 emitida por el asesor de la tesis antes referida Mg.Oscar Raúl Rojas Güere

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Tarma, 23 de diciembre del 2014



M.Sc. Rodolfo Tello Saavedra
PRESIDENTE

Anexo 6. Lista de egresados.

Año 2008	Integrantes
28 de Enero del 2008	Lidia Gloria Jimenez Echevarría
29 de Mayo del 2008	Judith Melva Amaro Espinoza
29 de Mayo del 2008	Nélida Amaro Gómez
29 de Mayo del 2008	Lilian Rocio Delzo Zurita
29 de Mayo del 2008	Gina Rosario Patilla Ignacio
29 de Mayo del 2008	Elíizabeth Sonia Quintana Velasquez
29 de Mayo del 2008	María de las Nieves Quispe López
29 de Mayo del 2008	Juan Eduardo Refulio Zeballos
29 de Mayo del 2008	Joel Elvis Reyes Vargas
29 de Mayo del 2008	Karina Minerva Samaniego Rosales
29 de Mayo del 2008	Cynthia Julissa Valencia Hinostroza
05 de Noviembre del 2008	Rosa Olimpia Jesús Cristobal

Año 2009	Integrantes
22 de Abril del 2009	Stefany Kimberlyn Quijada Reyes
29 de Abril del 2009	Christian Efrain Raqui Ramirez
06 de Abril del 2009	Ketty Jhanette Egoavil Guillermo

Año 2010	Integrantes
10 de Marzo del 2010	Frida Sileni Anticona Rodriguez
19 de Mayo del 2010	Yoshy Melina Vicky Colonio Garcia
19 de Mayo del 2010	Jimmy Emerson Espinoza Pareja
19 de Mayo del 2010	Luis Ángel Esteban Marcos
19 de Mayo del 2010	Miriam Marisol Gabriel Chávez
19 de Mayo del 2010	Edison Yoel Matamoros Ccencho
19 de Mayo del 2010	Jhael Medalith Roque Hinostroza
19 de Mayo del 2010	Jimmy Joel Ureta Hilario
14 de Julio del 2010	Yessica Marizela Jorge Hilario
14 de Julio del 2010	Evony Montalvan Victoria
14 de Julio del 2010	Christian Romulo Barja Huayta
14 de Julio del 2010	Diana Maribel de la Cruz Porta
14 de Julio del 2010	Jennifer Lucila Nuñez Calderón
28 de Octubre del 2010	Lynette Pilar Solier Corzo

Año 2011	Integrantes
27 de Abril del 2011	Mercedes Elina Guillen Hidalgo
11 de Mayo del 2011	Iris Diana López Mejía
19 de Julio del 2011	Guissela Hilma Salvador Torres
19 de Julio del 2011	Nilda Yisela Coronel Sánchez
19 de Julio del 2011	Aldo Manuel Hurtado Gonzales
19 de Julio del 2011	Junior Norman Ticse Huamán
19 de Julio del 2011	Nataly del Rocio Fonseca Segura
19 de Julio del 2011	Nataly Zulema Franco Santivañez
06 de Setiembre del 2011	Kico Carlos Flores Meza
06 de Setiembre del 2011	Jessica Venancia Leyva Rojas
06 de Setiembre del 2011	Melina Mariluz Villanueva Hurtado
06 de Setiembre del 2011	Andjuly Janeth Müller Loja
06 de Setiembre del 2011	Melissa Nathaly Baldeón Martínez
06 de Setiembre del 2011	Older Bruno Arosemena Vicuña
06 de Setiembre del 2011	Mariela Luz Jorge García
26 de Setiembre del 2011	Hernán Claudio Chircca Perez
26 de Setiembre del 2011	Carlos Fidencio Ricse Silvera
04 de Octubre del 2011	Lizeth Candy Alcantará Oscanoa
12 de Diciembre del 2011	Henry Federico Tovar Muedas
12 de Diciembre del 2011	Josefina Nataly Lara Jiménez
12 de Diciembre del 2011	Yola Nelly Sierra Santivañez

Año 2012	Integrantes
18 de Enero del 2012	Luís Eduardo López Arrieta
19 de Setiembre del 2012	Anali Cynthia Pantoja Fernández
19 de Setiembre del 2012	Estefania Mónica Meza Ccellccascca
19 de Setiembre del 2012	Aracely Milagros RosalesPuchóc
19 de Setiembre del 2012	Merly Yesenia Astete Vicente
19 de Setiembre del 2012	Marlene Danitza Daza Hinostroza
19 de Setiembre del 2012	Julissa Marisol Romero Hurtado
19 de Setiembre del 2012	Antonio Joel Cuellar Pizarro
31 de Octubre del 2012	Luis Alberto Laureano Loyola
28 de Noviembre del 2012	Guisella Dennise Espinoza Santos
26 de Diciembre del 2012	Agnes Diana Villa Morel
26 de Diciembre del 2012	Anneline Dayli Gálvez Chamorro

Anexo 7. Egresados incluidos en la muestra.

 Luis E. Lopez Arrieta □	 Gisela Salvador Torres	 Quirina Domine
 Mariela Luz Jorge Garcia	 Merly Astete Vicente	 Christian Barja Huayta □
 Oider Arosemena Vicuña	 Mercedes Guillen	 Karina Samaniego Rosales
 Henry Tovar Muedas	 Jossi Lara Jimenez	 Yeshy Colonio Garcia
 Nataly Fonseca Segura Universidad Nacional del Centro del P...	 Dayli Galvez	 Jimmy Espinoza □
 Aicantara Lizeth	 Diana Villa Morel	 Frida Sileni Anticona Rodriguez
 Melissa Nathaly Baldeon Mart...	 Luis Laureano Loyola	 Juan Eduardo Refulio Zevallos
 Jennifer Núñez	 Anali Pantoja Fernandez	 Evony M. Victoria
 Andjuty Müller Loja	 Julissa Romero Hurtado	 Luis Angel Esteban Marcos
 Nilda Yisela Coronel Sanchez	 Antonio Joel Cuellar Pizarro	 Yessica Marizela Jorge Hilario
 Yoia Sierra Santivañez	 Danitza Hinostraza	 Julissa Valencia
 Flores Meza Carlos	 Claudio Chircca Pérez	 Jhael Medalith Roque Hinostr...
 Estefania Meza Coelliccasca	 Dennise Espinoza Santos	 Miriam Gabriel Chávez □
 Carlos Ricse ●	 Aldo Manuel HG	 Stefany Quijada Reyes
 Melina Villanueva		 Ketty Egoavil Guillermo
 Aracely Milagros Rosales Puc...		 Christian Raqui Ramirez ●
 Iris Lopez		 Dadovabadel Baydel
		 Judith Melva Amaro Espinoza
		 Elizabeth Quintana Velasquez
		 Lidia Jiménez Echevarría

Anexo 8. Diseño del cuestionario virtual.

Acceso: Google.com.pe

Gmail

CORREO: cuestionariotesis2014@gmail.com

CONTRASEÑA: 2014cuestionario

Página principal Gmail

I. Para crear nuevos documentos (formularios, etc.)

Clic en **Crear** para el caso de añadir nuevos formularios, carpetas, documentos, presentación, hojas de cálculo y dibujos.

1. Clic en **Formularios**, elección del diseño y aceptar
2. Escribir la pregunta, la ayuda para comprender mejor el ítem, seleccionar el tipo de pregunta, las alternativas que tendrá y señalar si la pregunta es obligatoria o no.
3. Clic en **Añadir elemento**, para incluir nuevas preguntas.
4. Clic en **Ok**.

II. Para crear el acceso de los egresados al cuestionario:

1. Seleccionar el cuestionario correspondiente, clic en **Formulario** y luego en **Ir a formulario en directo**, allí seleccionar el link y luego copiar. Así:

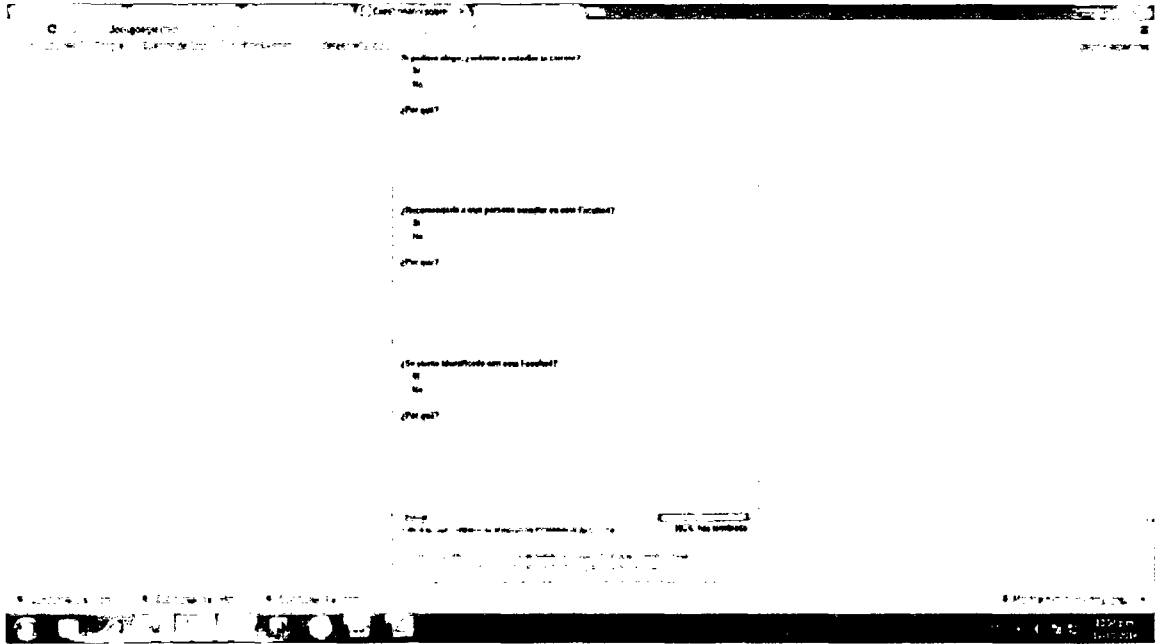
1.1 Enlace completo:

[https://docs.google.com/forms/d/1E6b7TOxFoCJh4_E3L2CyAabCbNEuJoZMA_sauFTznLwo/viewform](https://docs.google.com/forms/d/1E6b7TOxFoCJh4_E3L2CyAabCbNEuJoZmA_sauFTznLwo/viewform)

1.2 Entrar a <https://goo.gl/> en google y pegar el link copiado, luego hacer clic en **Acortar**

1.3 Enlace corto: <http://goo.gl/SmNn8N>

1.4 Copiar el link corto y enviarlo a la muestra especificada a través del Facebook.



Anexo 10. Proceso de envío de cuestionario.

Facebook Messenger interface showing a conversation with Deissy Pariza Medina regarding a survey on professional formation in Hotelery and Tourism.

Sender: Deissy Pariza Medina
Message: Buen día... Soy Egresada de la Especialidad de Hotelería y Turismo de la FACAP Tarma, promoción 2012, me encuentro realizando un trabajo de tesis respecto a LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN HOTELERÍA Y TURISMO, con dicho propósito estoy realizando una encuesta a todos los egresados de la especialidad para lo cual pido "por favor" su apoyo en el llenado de cuestionario que va adjunto al presente. Solicito además su sinceridad pues esto ayudará a diseñar propuestas para mejorar el nivel de la formación profesional, por favor hacerlo a la brevedad posible... gracias. El link es el siguiente: <http://goo.gl/Smh8N>

Attachment: Cuestionario sobre Formación Profesional - Hotelería y Turismo - FACAP Tarma (docx google.com)

Text: Se está desarrollando un proceso de Evaluación Institucional. En esta contaremos contigo para conocer tu opinión sobre la enseñanza y los servicios que recibiste. Con esta información podremos mejorar el sistema de enseñanza. Tu participación es importante para nosotros. ¡Gracias!

Response: Escriba una respuesta...



Buttons: Agregar, Agregar fotos, Responder, RESPONDER NOMBRAS

Conversation Title: Formación Profesional - Hotelería y Turismo - FACAP Tarma

Footer: PD. Por favor responder todas las preguntas y al finalizar presionar el botón ENVIAR que está al final del cuestionario, de lo contrario no aceptará el envío. Gracias por su valioso tiempo.

System Info: ES 09:44 p.m. 07/07/2014

-  **Gisela Salvador Torres**
-  **Merly Astete Vicente**
-  **Mercedes Guillen**
-  **Jossi Lara Jimenez**
-  **Dayli Galvez**
-  **Diana Villa Morel**
-  **Luis Laureano Loyola**
-  **Anali Pantoja Fernandez**
-  **Julissa Romero Hurtado**
-  **Antonio Joel Cuellar Pizarro**
-  **Danitza Hinostroza**
-  **Claudio Chirca Pérez**
-  **Dennise Espinoza Santos**
-  **Aldo Manuel HG**


Gisela, Merly y 12 personas más + Mensaje nuevo  Acciones 

PROFESIONALES EN HOTELERIA Y TURISMO, ME VAIV
 pido esta realizando una encuesta a todos los egresados
 de la especialidad, para lo cual pido "por favor" su apoyo en el
 referido del cuestionario que va adjunto al presente, solo lo
 ademas su sinceridad pues esto ayudará a diseñar propuestas
 para mejorar el nivel de la formación profesional, por favor
 hacerlo a la brevedad posible, gracias. El link es el siguiente
<http://goo.gl/SmNn8N>

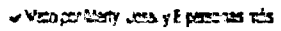


Cuestionario sobre Formación Profesional - Hotelería y Turismo - FACAP Tarma doce paged con





Se está desarrollando un proceso de Evaluación Institucional. En este contexto, nos interesa conocer tu opinión sobre la enseñanza y los servicios que recibiste. Con esta información podremos mejorar el siguiente cuestionario. Tu participación es importante para facilitar la mejora del funcionamiento.

 **Deissy Peralta Medina** 21 de junio de 2018 11:23 AM







PD: Por favor responder todas las preguntas y al finalizar presionar el icono ENVIAR que está al final del cuestionario, de lo contrario no aceptará el envío. Gracias por su valioso tiempo.





Escribe una respuesta












   

Personas que quizá conozcas Ver todas

-  **Edwin Sosa**
1 amigo en común 
-  **Rudy Alarcón Osca**
1 amigo en común 
-  **Yohana Ponce**
2 amigos en común 

Grupos sugeridos Ver todos

-  **Emprende Ahora**
-  **Christian Barja Hualpa...**

-  **Jose Ureta Quispe**
comentó la publicación de Cns 40.
 -  **A Luis Marcos Rojas le gusta tu foto.**
 -  **Miguel Angel Rey**
 -  **Chaiton Joseph P.** Ver 
 -  **Kati RL** Ver 
 -  **Graciela E. Bch** Comentar 
 -  **Fernando Puente** Ver 
 -  **Kati Out Of Control** Ver 
 -  **Kairo Cristóbal** Ver 
 -  **Lizzyla Merdez Rojas**
 -  **Ricky Martínez** Comentar 
 -  **Junior Norman** Comentar 
 -  **Gabriel Fete**
 -  **Marim Garcia Ca** Ver 
- MÁS AMIGOS (11)**
-  **Adriana Martinez** Comentar 
 -  **B. Sara** Ver 

- Quirina Dominey
- Christian Barja Huayta
- Karina Samaniego Rosales
- Yoshy Colonio Garcia
- Jimmy Espinoza
- Frida Silani Anticona Rodriguez
- Juan Eduardo Retulio Zevallos
- Evony M. Victoria
- Luis Angel Esteban Maroos
- Yossica Martzola Jorgo Hilario
- Julissa Valencia
- Jhael Medalith Roque Hinostr...
- Miriam Gabriel Chávez
- Stefany Quijada Royos
- Ketty Ggoavil Guillermo
- Christian Raqui Ramirez
- Dadovabadel Baydel
- Judith Moiva Amaro Espinoza
- Eltizabeth Quintana Velasquez
- Lidia Jiménez Echevarria

Quirina Dominey y 9 perso... + Mensaje nuevo Acciones

Para mejorar la formación profesional, el curso producido estoy realizando una encuesta a todos los egresados de la especialidad, para lo cual pido "por favor" su apoyo en el llenado del cuestionario que va adjunto al presente, solicito además su sinceridad pues esto ayudara a diseñar propuestas para mejorar el nivel de la formación profesional, por favor hacerlo a la brevedad posible, gracias. El link es el siguiente [http://go.gd/Sn5nGk](#)



Cuestionario sobre Formación Profesional - Hotelaria y Turismo - FACAP Tema 1
 Crea google.com

Se está desarrollando un proceso de Evaluación Institucional en este contexto nos interesa conocer tu opinión sobre la enseñanza y los servicios que recibiste. Con esta información se construye el siguiente cuestionario. Tu participación es importante para mejorar la nuestra formación.

- Delasy Peraita Medina
- PD: Por favor responder todas las preguntas y al final presionar el icono ENVIAR que esta al final del cuestionario, de lo contrario no aceptará el envío. Gracias por su valioso tiempo.

Ver por Quirina Dominey y 9 personas más

Escrito por Quirina Dominey

Agregar Agregar Responder Responder 200

Publicar Crear un grupo

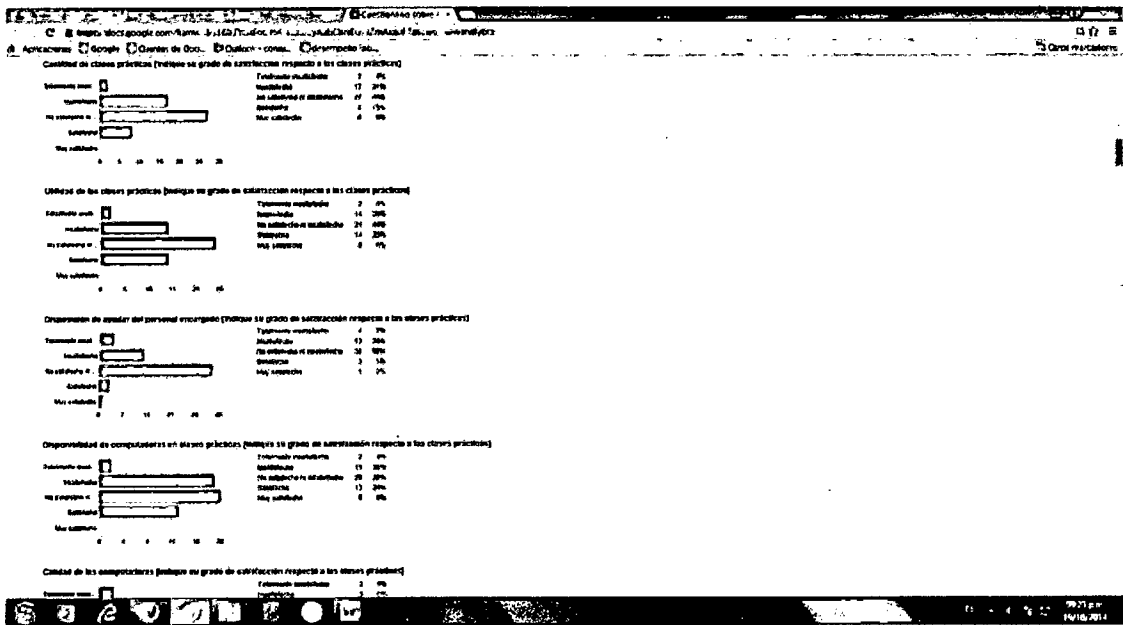
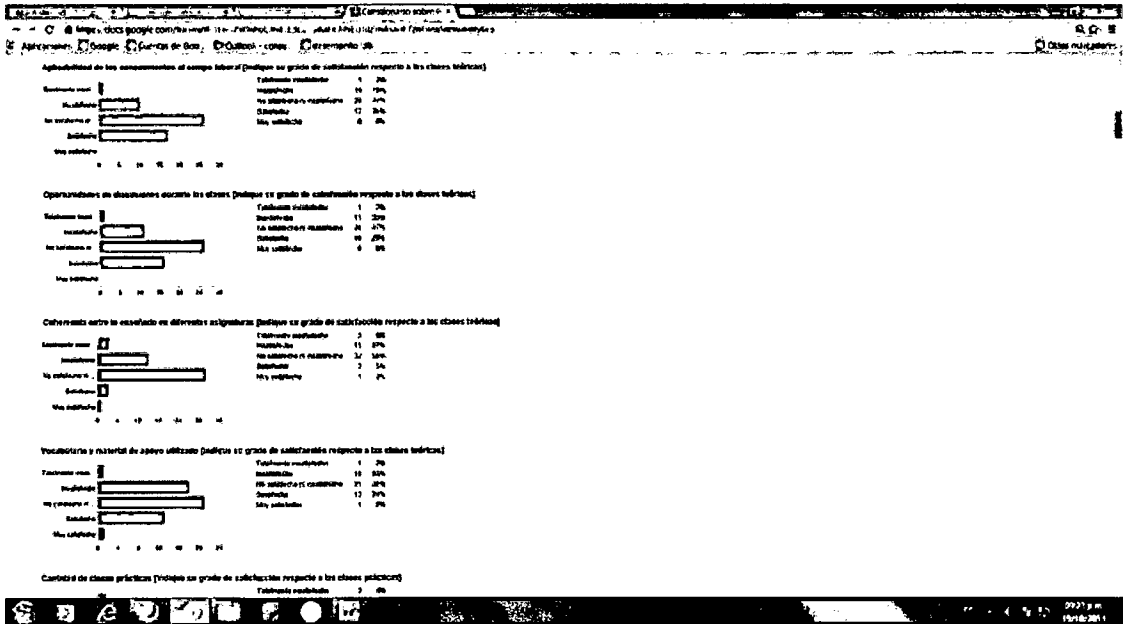


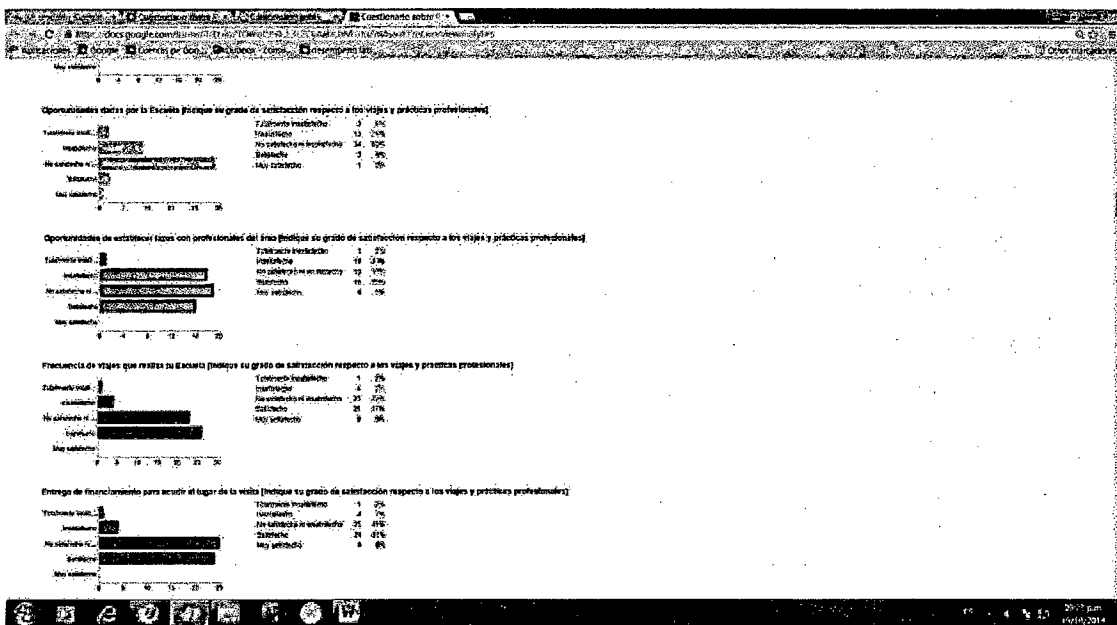
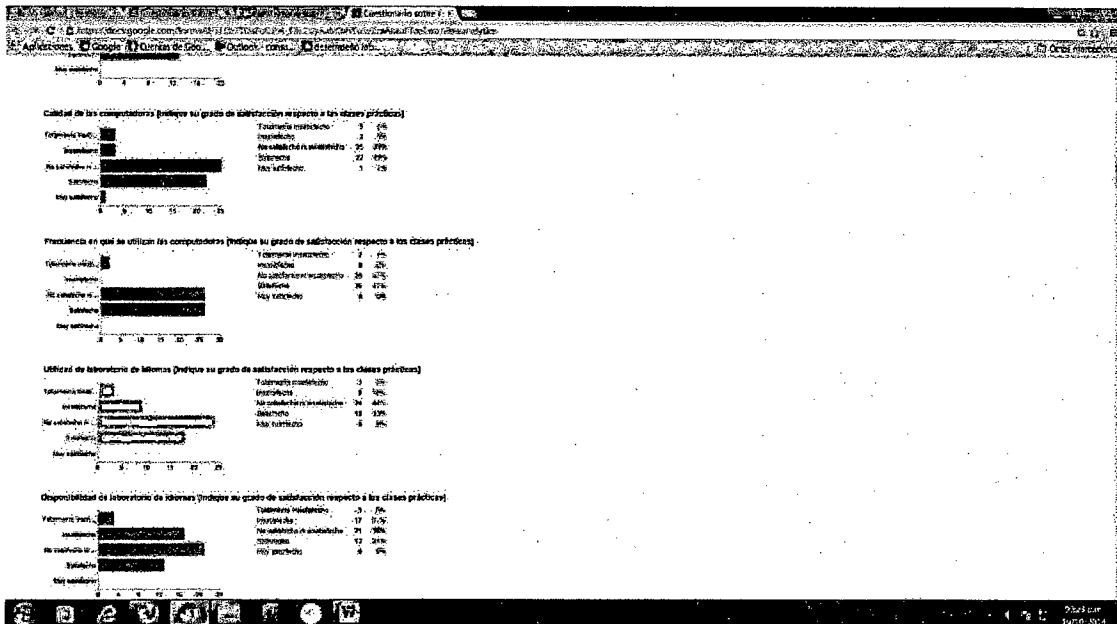
Cobertura Oncológica al 100%
 parafosseguros.com
 Una de cada 8 mujeres podrá descubrir cáncer de mama. Protégete al 100%

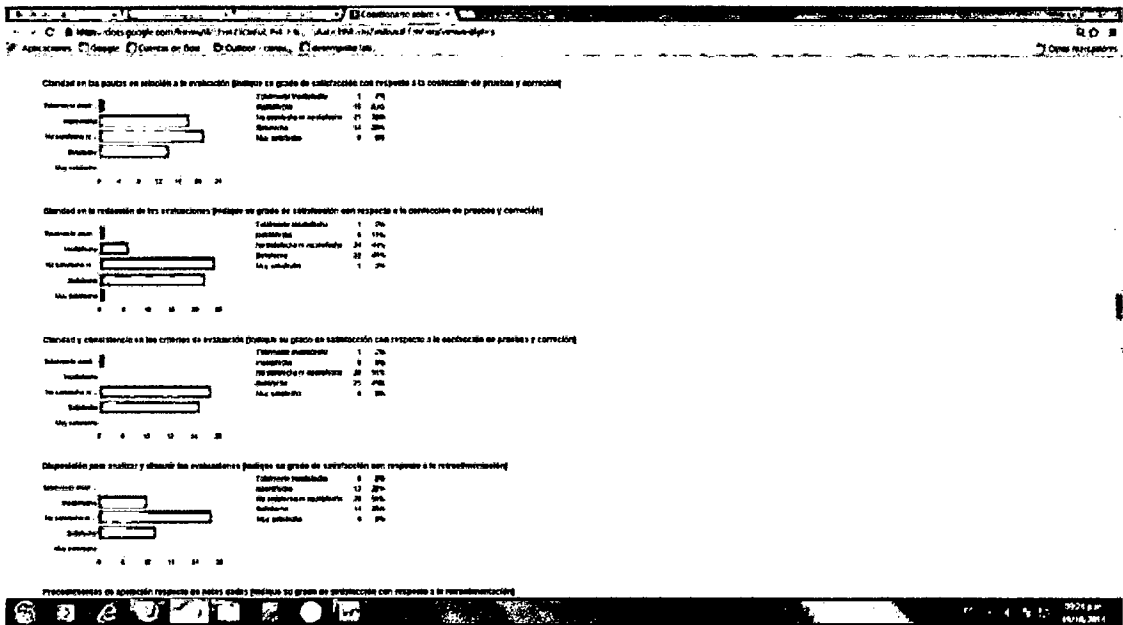
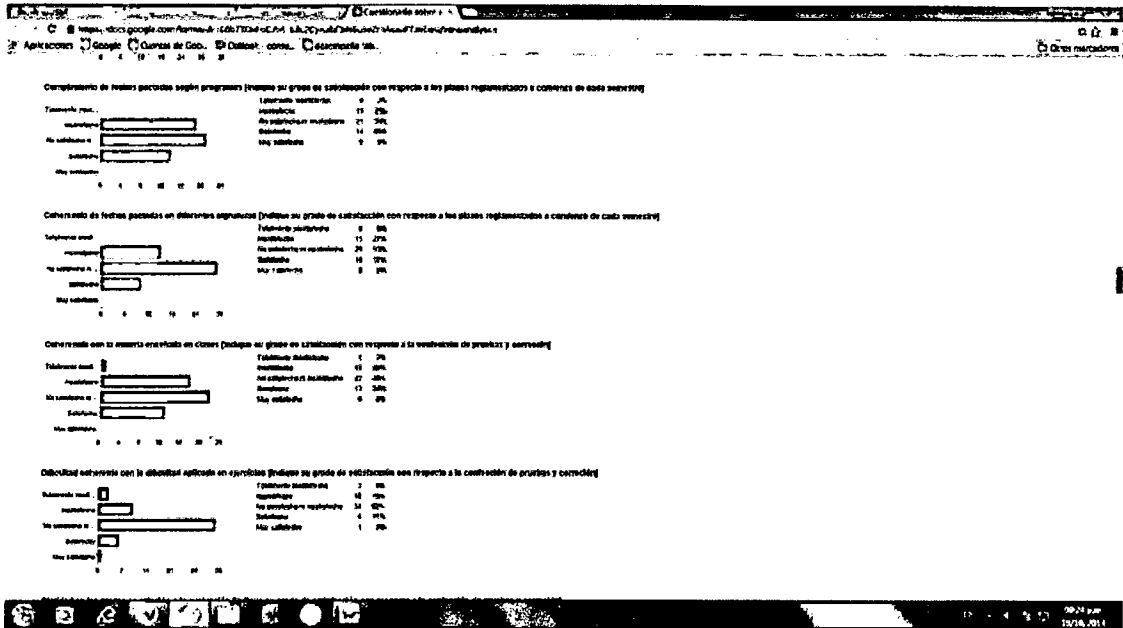
Nombre de la conversación

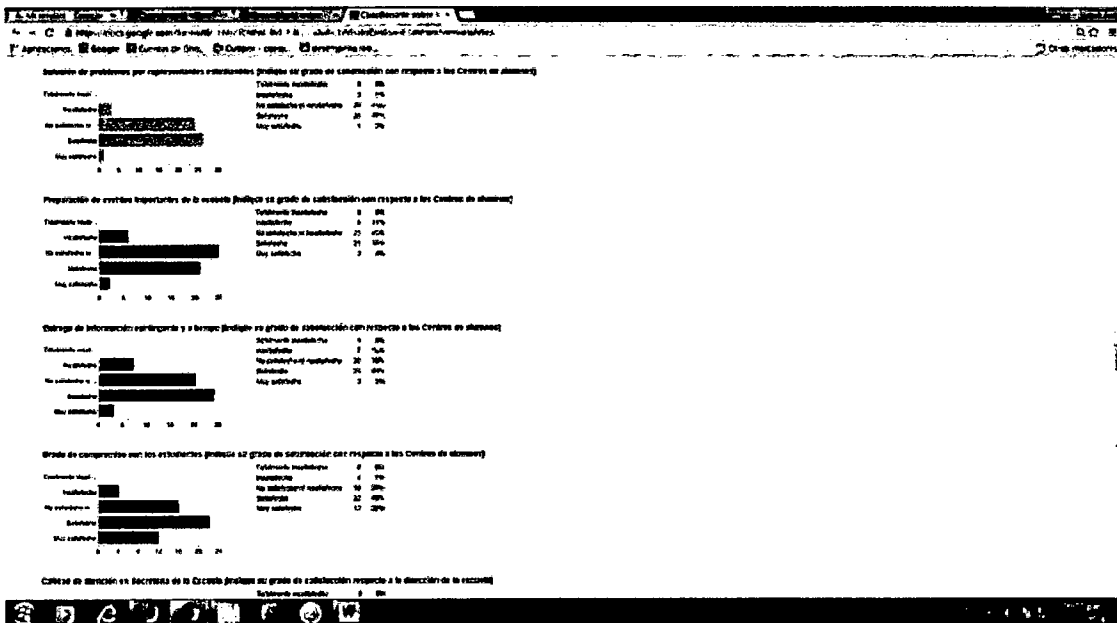
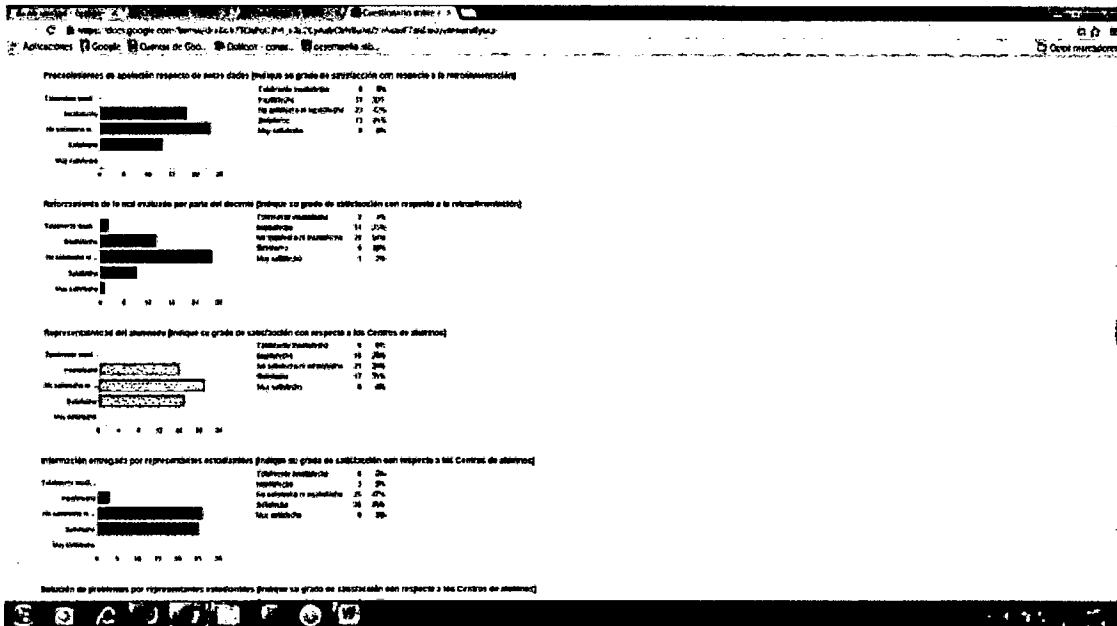
Cuestionario sobre Formación Profesional - Hotelaria y Turismo - FACAP Tema 1

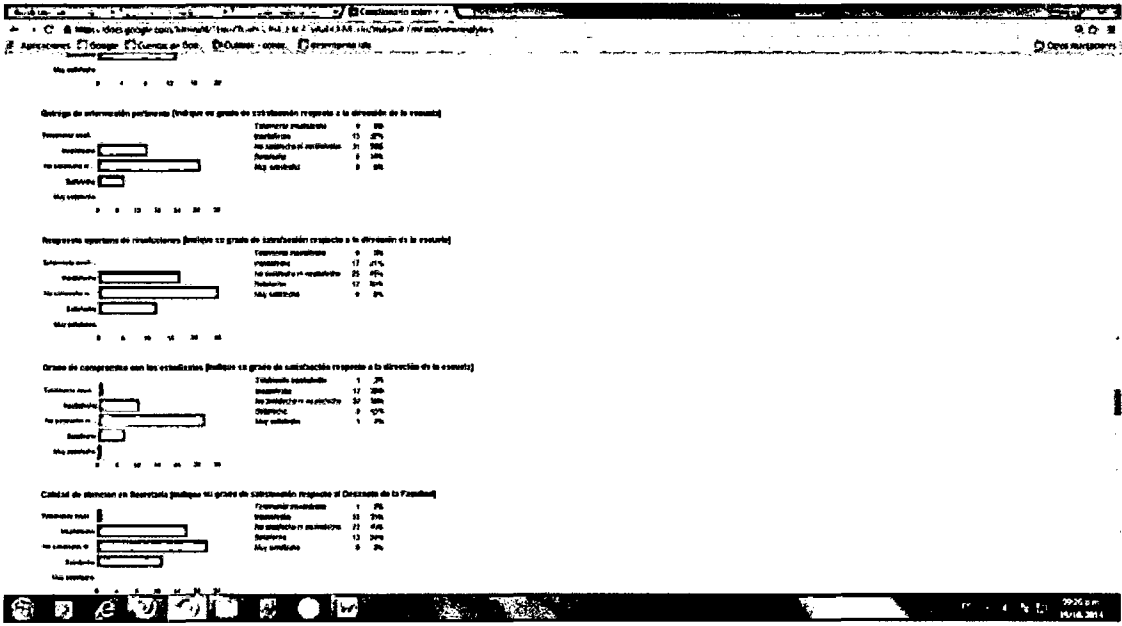
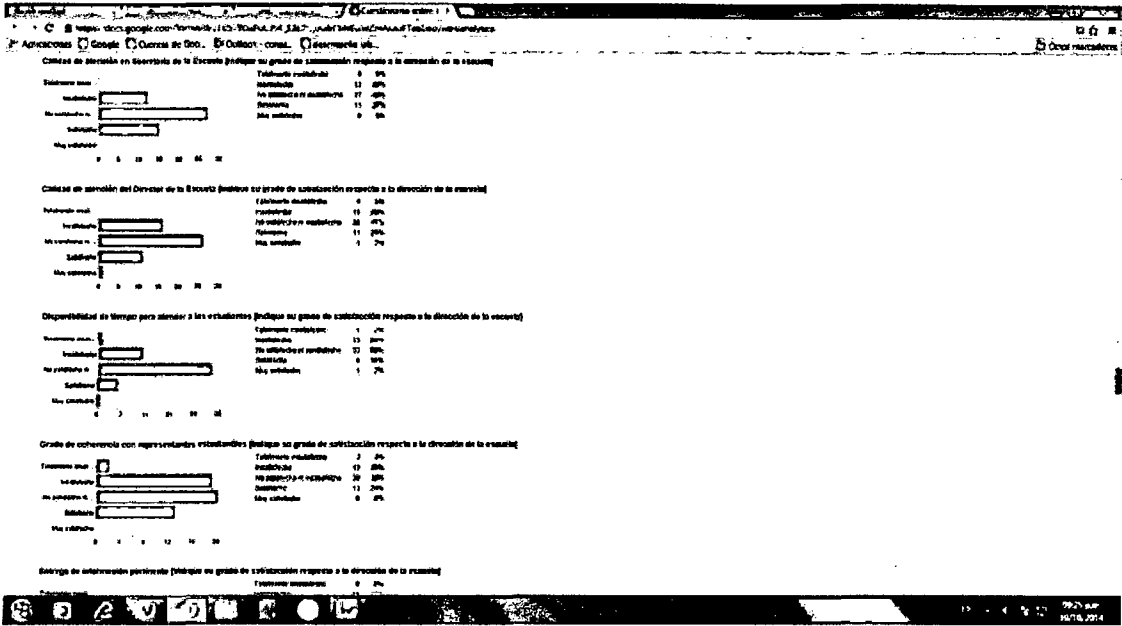
- Erick Lapa comentó a estado
- A Saul Lizaro Bona le gusta la foto de Madey Diaz Perez
- Jose Urata Quispe
- Charlton Joseph P...
- Esti RL
- Graciela E. Bch...
- Fernando Puente...
- Esti Out Of Control
- Caro Cristobal
- Lizyja Mendez Rojas
- Ricky Martinez
- Junior Norman...
- Sacre Fere
- Marta Garcia Ca...
- AMIGOS (10)
- Acrana Martinez











datos.sav (Control) IBM SPSS Statistics

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Estadísticas Ventana Ayuda

Informes

Estadísticos descriptivos

Tablas

Comparar medias

Modelo lineal general

Modelos lineales generalizados

Modelos mixtos

Correlaciones

Regresión

Loglineal

Redes neuronales

Clasificar

Reducción de dimensiones

Escala

Pruebas no paramétricas

Previsiones

Supervivencia

Respuesta múltiple

Análisis de valores perdidos

Imputación múltiple

Muestras complejas

Simulación

Control de calidad

Curva COR

Visible: 19 de 19 variables

	rec_esc	Deconato_la	Malla_curr	Equipo_doc	infraest_fac	Forma_prd	Inser_lab	VAR00002	Formac_P	Género	Año_egreso	proma
1	3,00	3,00										
2	3,00	3,00										
3	3,00	3,00										
4	3,00	3,00										
5	3,00	3,00										
6	4,00	4,00										
7	3,00	3,00										
8	3,00	3,00										
9	3,00	4,00										
10	4,00	3,00										
11	5,00	3,00										
12	3,00	3,00										
13	3,00	3,00										
14	3,00	3,00										
15	3,00	3,00										
16	3,00	3,00										
17	4,00	3,00										
18	4,00	3,00										
19	4,00	4,00										
20	5,00	4,00										
21	3,00	3,00										
22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
23	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
24	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
25	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00
26	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
27	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
28	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00
29	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00

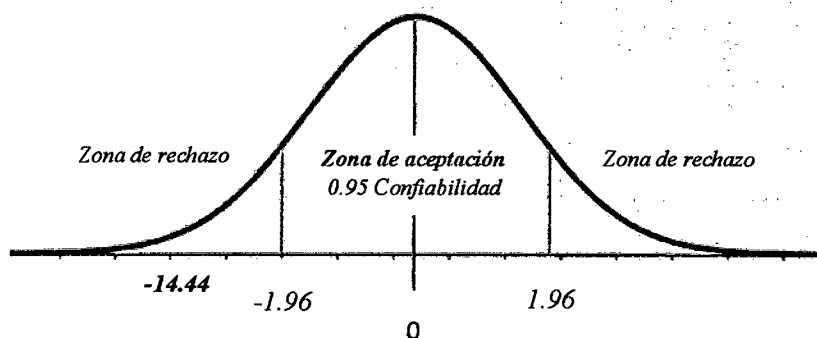
Descriptivos...

Guardar valores estandarizados como variables

Clases teóricas... Clases prácticas... Viajes y prácticas... Plazos reglamen... Confección de p... Retroalimentació... Centro de alum...

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 14. Estadístico de prueba Z



Z	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0.0	0.0000	0.0040	0.0080	0.0120	0.0160	0.0199	0.0239	0.0279	0.0319	0.0359
0.1	0.0398	0.0438	0.0478	0.0517	0.0557	0.0596	0.0636	0.0675	0.0714	0.0753
0.2	0.0793	0.0832	0.0871	0.0910	0.0948	0.0987	0.1026	0.1064	0.1103	0.1141
0.3	0.1179	0.1217	0.1255	0.1293	0.1331	0.1368	0.1406	0.1443	0.1480	0.1517
0.4	0.1554	0.1591	0.1628	0.1664	0.1700	0.1736	0.1772	0.1808	0.1844	0.1879
0.5	0.1915	0.1950	0.1985	0.2019	0.2054	0.2088	0.2123	0.2157	0.2190	0.2224
0.6	0.2257	0.2291	0.2324	0.2357	0.2389	0.2422	0.2454	0.2486	0.2517	0.2549
0.7	0.2580	0.2611	0.2642	0.2673	0.2704	0.2734	0.2764	0.2794	0.2823	0.2852
0.8	0.2881	0.2910	0.2939	0.2967	0.2995	0.3023	0.3051	0.3078	0.3106	0.3133
0.9	0.3159	0.3186	0.3212	0.3238	0.3264	0.3289	0.3315	0.3340	0.3365	0.3389
1.0	0.3413	0.3438	0.3461	0.3485	0.3508	0.3531	0.3554	0.3577	0.3599	0.3621
1.1	0.3643	0.3665	0.3686	0.3708	0.3729	0.3749	0.3770	0.3790	0.3810	0.3830
1.2	0.3849	0.3869	0.3888	0.3907	0.3925	0.3944	0.3962	0.3980	0.3997	0.4015
1.3	0.4032	0.4049	0.4066	0.4082	0.4099	0.4115	0.4131	0.4147	0.4162	0.4177
1.4	0.4192	0.4207	0.4222	0.4236	0.4251	0.4265	0.4279	0.4292	0.4306	0.4319
1.5	0.4332	0.4345	0.4357	0.4370	0.4382	0.4394	0.4406	0.4418	0.4429	0.4441
1.6	0.4452	0.4463	0.4474	0.4484	0.4495	0.4505	0.4515	0.4525	0.4535	0.4545
1.7	0.4554	0.4564	0.4573	0.4582	0.4591	0.4599	0.4608	0.4616	0.4625	0.4633
1.8	0.4641	0.4649	0.4656	0.4664	0.4671	0.4678	0.4686	0.4693	0.4699	0.4706
1.9	0.4713	0.4718	0.4725	0.4732	0.4738	0.4744	0.4750	0.4756	0.4761	0.4767
2.0	0.4772	0.4778	0.4783	0.4788	0.4793	0.4798	0.4803	0.4808	0.4812	0.4817
2.1	0.4821	0.4826	0.4830	0.4834	0.4838	0.4842	0.4846	0.4850	0.4854	0.4857
2.2	0.4861	0.4864	0.4868	0.4871	0.4875	0.4878	0.4881	0.4884	0.4887	0.4890
2.3	0.4893	0.4896	0.4898	0.4901	0.4904	0.4906	0.4909	0.4911	0.4913	0.4916
2.4	0.4918	0.4920	0.4922	0.4925	0.4927	0.4929	0.4931	0.4932	0.4934	0.4936
2.5	0.4938	0.4940	0.4941	0.4943	0.4945	0.4946	0.4948	0.4949	0.4951	0.4952
2.6	0.4953	0.4955	0.4956	0.4957	0.4959	0.4960	0.4961	0.4962	0.4963	0.4964
2.7	0.4965	0.4966	0.4967	0.4968	0.4969	0.4970	0.4971	0.4972	0.4973	0.4974
2.8	0.4974	0.4975	0.4976	0.4977	0.4977	0.4978	0.4979	0.4979	0.4980	0.4981
2.9	0.4981	0.4982	0.4982	0.4983	0.4984	0.4984	0.4985	0.4985	0.4986	0.4986
3.0	0.4987	0.4987	0.4987	0.4988	0.4988	0.4989	0.4989	0.4989	0.4990	0.4990

Anexo 15. Fotografías.

SOLICITANDO REVISIÓN DE LIBRO DE BACHILLERES



REVISIÓN DE DATOS DE LIBRO DE BACHILLERES PERÍODO 2008 - 2012



TRABAJANDO EN EL SPSS v. 22.



LEVANTANDO OBSERVACIONES CON LOS DOCENTES REVISORES

