



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO**



**Análisis de la situación laboral y su relación con la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-distrito de Tarapoto-provincia y región San Martín 2018**

**Tesis para optar al Título de Licenciado en Administración en Turismo**

**AUTORA:**

Lloana Mady Soria Pinedo

**ASESORA:**

Lic. Mg. Very Rengifo Hidalgo

**CO-ASESORA**

Lic. Mtro. Leydi Jhiordina Céliz Córtez

**Lamas – Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO**



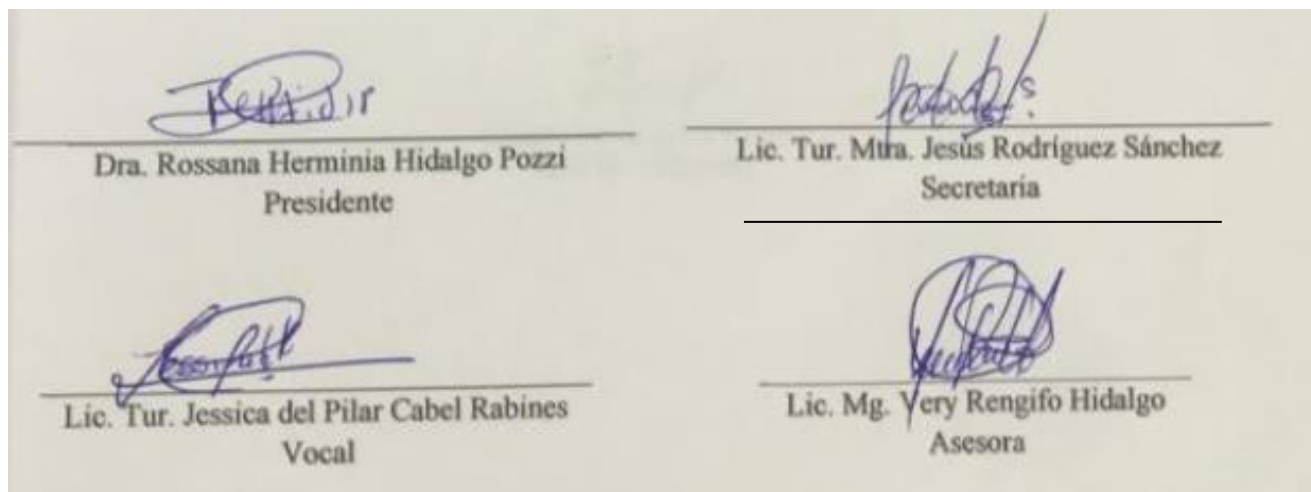
**Análisis de la situación laboral y su relación con la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-distrito de Tarapoto-provincia y región San Martín 2018**

**Tesis para optar al Título de Licenciado en Administración en Turismo**

**AUTORA:**

Lloana Mady Soria Pinedo

**Sustentado y aprobado el 16 de junio de 2022 por los siguientes jurados:**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN MARTÍN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS

RECTORADO: WILSON GARCÍA  
VICE-RECTORADO: LUIS GARCÍA GONZÁLEZ

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS Nº 019

Jurado reconocido con Resolución N° 039-2018-UNSMCCE-CF \LU.

Facultad de Ciencias Económicas, Escuela profesional de Turismo /Programa de pregrado.

En la Plataforma Zoom Meeting de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, a las **11:00 horas** del día **jueves 16 de junio del año dos mil veintidós** inició al acto público de sustentación del trabajo de investigación: "**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO DE LA UNSM-DISTRITO DE TARAPOTO - PROVINCIA Y REGIÓN SAN MARTÍN, 2018**", para optar título de **ADMINISTRACIÓN EN TURISMO**, presentado por la bachiller: **LLOANA MADY SORIA PINEDO**, Con la asesoría de la **Mg. VERY RENGIFO HIDALGO**.

Instalada la Mesa Directiva conformada por la **DRA. ROSSANA HERMINIA HIDALGO POZZI** (presidente del jurado), **Mtra. JESÚS RODRÍGUEZ SÁNCHEZ** (secretaria), **Mtra. JESSICA DEL PILAR CABEL RABINES** (vocal), y acompañados por la **Mg. VERY RENGIFO HIDALGO**, (Asesora); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación el secretario dio lectura a la **Resolución N° 039-2018-UNSMCCE-CF \LU**. Seguidamente los autores expusieron el trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondidas por los sustentantes y eventualmente, con la venia del jurado, por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, con la participación



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN MARTIN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS

DECLARACIÓN DEL JURADO DE CALIFICACIÓN  
DE LA TESIS DE GRADUACIÓN N° 001

del asesor con voz, pero sin voto; sin la presencia del sustentante y otros participantes del acto público.

Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo 4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue, ( 16 ); tal como se deja constar.

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el Libro de Sustentaciones N° 001 de la Facultad de Ciencias Económicas.

Firman los integrantes del Jurado; la autora del trabajo de investigación y el Asesor en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 12:10 horas, el mismo día

Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi  
Presidente

Mtra. Jesús Rodríguez Sánchez  
Secretaria

Mtra. Jessica Del Pilar Cabel Rabines  
Vocal

Lioana Mady Soria Pinedo  
Autor 1

Mg. Very Rengifo Hidalgo.  
Asesora

## Declaratoria de autenticidad


Lloana Mady Soria Pinedo, con DNI N° 41833452 egresada de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, autor de la tesis titulada: “Análisis de la situación laboral y su relación con la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-distrito de Tarapoto- provincia y región San Martín 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 16 de junio de 2022.

  
.....  
Lloana Mady Soria Pinedo  
DNI N° 41833452



## **Dedicatoria**

A mi familia de quienes he recibido apoyo de manera incondicional, estar siempre junto a mí.

Lloana Mady Soria Pinedo

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por darme salud y sabiduría, uno de los mayores logros fue el punto culminante de mi carrera universitaria y siempre ha estado presente en cada momento de mi vida y sigue estando presente en los momentos por venir.

A mi familia por el apoyo desinteresado, amor incondicional y por su ejemplo de perseverancia para seguir segura en el sendero de la vida.

A los docentes de la Escuela de Profesionales de Turismo por su formación y experiencia en impulsar y mejorar nuestra formación académica. Asimismo, a nuestra asesora Lic. Mg. Very Rengifo Hidalgo y co-asesora Mtra. Lic. Leydi Jhiordina Céliz Córtez.

**La Autora**



## Índice general

<b>Dedicatoria</b> .....	vi
<b>Agradecimiento</b> .....	vii
<b>Índice general</b> .....	viii
<b>Índice de tablas</b> .....	x
<b>Índice de figuras</b> .....	xi
<b>Resumen</b> .....	xii
<b>Abstract</b> .....	xiii
<b>Introducción</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	5
<b>REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA</b> .....	5
1.1. Antecedentes de la investigación .....	5
1.2. Bases teóricas .....	7
1.3. Definición de términos .....	24
<b>CAPÍTULO II</b> .....	27
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	27
2.1. Hipótesis .....	27
2.2. Sistema de variables .....	27
2.3. Tipo y nivel de investigación .....	27
2.4. Diseño de investigación .....	27
2.5. Población y muestra .....	28
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
2.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	29
<b>CAPÍTULO III</b> .....	32
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	32
3.1. Resultados Descriptivos .....	32
3.2. Resultados Explicativos .....	35

3.3. Discusión de Resultados .....	40
<b>CONCLUSIONES</b> .....	43
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	44
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	45
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia</b> .....	49
<b>Anexo 2. Encuesta</b> .....	51
<b>Anexo 3. Entrevista</b> .....	53
<b>Anexo 4. Egresados en el 2018 I y 2018 II</b> .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Resumen de encuestados</i> .....	32
<b>Tabla 2</b> <i>Empleo</i> .....	32
<b>Tabla 3</b> <i>Empleo en el sector turismo</i> .....	32
<b>Tabla 4</b> <i>Motivos de desempleo</i> .....	33
<b>Tabla 5</b> <i>Tipo de empleo</i> .....	33
<b>Tabla 6</b> <i>Remuneración</i> .....	33
<b>Tabla 7</b> <i>Día de descanso</i> .....	34
<b>Tabla 8</b> <i>Horas extras</i> .....	34
<b>Tabla 9</b> <i>Título profesional</i> .....	34
<b>Tabla 10</b> <i>Correlaciones</i> .....	40

## Índice de figuras

<b>Figura 1. Función del guía de turismo.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 2. Legislación turística.....</b>	<b>35</b>
<b>Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 3. Mercado Turístico .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 4. Conocimientos sobre temas Culturales.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 5. Conocimientos generales de áreas económicas .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 6. Habilidad para comunicar, orientar en informar.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 7. Habilidad para la conducción de grupos .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 8. Habilidad para promover actividades de animación.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 9. Habilidad para supervisar .....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 10. Habilidad para elaborar informes.....</b>	<b>39</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Análisis de la Situación Laboral y su Relación con la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018”. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018. Asimismo, analizar la Situación Laboral y describir la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018. La presente investigación es descriptivo correlacional ya que se utilizará tan solo una muestra y como ésta se encuentra en su estado natural, para al final establecer la relación entre dichas variables., porque se refleja en acciones tales como el planteamiento de soluciones y la generación de hipótesis. Según el resultado la muestra para la aplicación de encuesta a los 22 egresados de la EP Turismo se diseñó un cuestionario. Por lo tanto, de acuerdo a los datos obtenidos, la relación que existe entre las dos variables la situación laboral y la formación profesional es positiva media; siendo significativa.

**Palabras claves:** Situación Laboral, Formación Profesional, Egresados de la Escuela de Turismo.

## Abstract

The present research entitled: " Labor Situation Analysis and its Relationship with the Professional Formation of the Graduates of the School of Tourism of the UNSM-District of Tarapoto- Province and Region San Martin 2018" has as objective to determine the existing relationship between the Labor Situation and the Professional Formation of the Graduates of the School of Tourism of the UNSM-District of Tarapoto- Province and Region San Martin 2018 as well as to analyze the employment situation and describe the professional training of the graduates of the School of Tourism of the UNSM - District of Tarapoto - Province and Region of San Martin 2018. This research is descriptive-correlational as it will use only a sample which is in its natural state, in order to establish the relationship between these variables, because it is reflected in actions such as the proposal of solutions and the generation of hypotheses. A questionnaire was designed according to the results of the sample for the application of the survey to the 22 graduates of the EP Tourism. Consequently, according to the data obtained, the relationship that exists between the two variables employment situation and professional training is positive on average; being significant.

**Keywords:** Employment situation, Professional Training, Tourism School Graduates.



## **Introducción**

Antes de comenzar con el problema, cito lo siguiente: "El trabajo hace al hombre", frase muy publicitada en el ámbito público, que reconoce alcanzar que, en algún momento de nuestra existencia, la confianza en uno mismo debe ser inevitable y absolutamente ineludible. El trabajo "de garantía", que da dignidad al hombre, es ideal para todos, es decir. un trabajo que pague un buen salario, prestaciones sociales, un trabajo fijo y estable con pensión, bonificaciones, etc. Para algunas personas menos afortunadas, parece el eslogan perfecto porque se encuentran en un entorno completamente diferente al que se perdieron.

De declarar la guerra da motivos por las pésimas condiciones de trabajo que ofrecen muchos sectores, la "Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)", señala que superior al 60 % de la "Población Económicamente Activa Mundial" (PEAM), labora de forma informal (OCDE, 2009), representando a una población de 1 800 millones que viven desamparados del aparato legal laboral, incluso muchos de los casos sometidos a una explotación.

En el Perú, es un claro reflejo de la situación mundial, de acuerdo al Mercado Laboral en el Perú (2017), de la PEA regida a 16 millones, el 42 % se sitúa con sueldos inferiores al sueldo mínimo, el 2 % es subempleados por horas, donde para tener mayores ingresos desean laborar mayor tiempo que las 35 horas semanales, pero no encuentran forma. Un 5 % de la PEA, se encuentra desempleado, no logrando encontrar algún lugar.

El 50 % de la PEA, se encuentra inconforme con su sueldo, no obstante, el otro 50 % se encuentra tranquilo, pues con un ingreso de S/1000.00 en el año 2017, no te permite ser gratificante un empleado, puesto que la tasa de empleo formal se redujo en 2.8 % (INEI, 2017), por ende, con esta disminución se incrementan las tasas de desempleo o el subempleo.

Otro panorama dentro de la situación laboral en el País, es la informalidad en diferentes sectores sujetas a la falta de acceso a los beneficios sociales, explotación, estabilidad laboral, oportunidades de mejora salarial, ascensos; logrando representar a un 75 % de la PEA, donde mucho se ahonda la falta de incentivos y facilidades para formalizar una empresa.

En el Perú se han desarrollado diversas estrategias con la finalidad de mitigar la informalidad laboral, la discriminación laboral, la explotación, pero lamentablemente aún se aprecia la informalidad laboral en diferentes sectores económicos, desde diferentes niveles como son primarios, secundarios y terciarios, desde industrias textiles a entidades financieras, no se

escapa los servicios de un profesional, incluso en turismo, por ello es importante conocer e identificar las condiciones donde trabaja, para así efectuar determinadas acciones y proponer políticas acertadas.

En relación a lo mencionado, un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifiesta:

El trabajo en el sector turístico bajo condiciones decente resulta ser muchas veces un desafío peculiar, muchas veces se prolongan los horarios, periodos, la sincronización o distribución entre los espacios laborales y de descanso, empleo temporal, direccionado a un trabajo informal, diferentes formas de remuneración no usuales, desde un gran porcentaje de mujeres con responsabilidades familiares ocupando puestos, suponiendo una conexión laboral y la vida de los empleados (OIT, 2004).

A fin de comprender en integridad el problema del estudio, este apartado plantea de forma deductiva las diferentes temáticas que resaltan más en el ámbito, para así, comprender la importancia del sector Turismo, bajo su pliego de aporte de a la generación de oportunidades laborales desde una cobertura general, para así analizar y alcanzar en generar temas más puntuales como son en las políticas laborales y un análisis profundo de las realidad en esencia de los egresados de la carrera de Turismo, a partir de datos existentes vinculados al tema de empleo en el sector.

### **Formulación del problema**

Las situaciones laborales en las que se encuentra el egresado de Turismo son paupérrimas, desde las remuneraciones bajas a una gran inestabilidad laboral ya que no cuentan muchas veces con contrato laboral, que al menos, genere la tranquilidad y proyección de financiera para diferentes oportunidades, así desempeñándose de una mejor manera en la entidad, ya que con la problemática enunciada el empleado profesional no se siente identificado o parte de la entidad, creando así, un quiebre en el turismo interno, que ha dado unos pasos grandes en la economía en esta última década.

Por ello, es necesario estudiar profundamente y resolver la realidad del trabajo de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM, utilizando las siguientes preguntas:

¿Cuál es la relación entre de la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018?



## **Problemas específicos**

¿Cómo es la Situación Laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo?

¿Cómo es la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Determinar la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM - Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018.

### **Objetivos Específicos**

Analizar la Situación Laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM.

Describir la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM.

### **Justificación teórica**

Radica en que sus resultados accederán a la relación existente entre el “análisis de la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018”.

### **Justificación social**

Los resultados permitirán determinar y mejorar su situación laboral para obtener ingresos económicos que conlleven a una mejora de calidad de vida.

### **Justificación práctica**

Desde identificar y abordar las mayores falencias ofrecidas por las entidades, desde un trato justo, a fin de recomendar parámetros de que logren la innovación para el progreso en el sector turístico.

### **Justificación metodológica**

El análisis indicado de “la situación laboral entre la Formación Profesional”, pretende contribuir como una herramienta para comprender de mejor manera el escenario laboral, como un aporte de y gestión al crecimiento de la carrera de Turismo a nivel Nacional.

### **Importancia**

El turismo, considerada como la industria “sin chimeneas”, ha ido cogiendo grandes oportunidades de acceso a diferentes generaciones de empleo, convertida en un gran auge en las actividades económicas estratégicas eficientes como son el caso de México, Italia, Estados Unidos, Francia, China, entre otros, se amparan su economía bajo políticas insertadas al sector turismo. Logrando así ser una actividad amigable con el medio ambiente, oportunidad laboral siendo una de las más resaltantes a nivel mundial e incluso muestra una mayor estabilidad económica frente a otros sectores que han sufrido una serie de crisis financieras, resaltada por la “Organización Mundial de Turismo (OMT)”, que a su vez manifiesta que el sector turismo aportó el 9 % del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel mundial durante el año 2010.

Por obvias razones el crecimiento en el sector Turismo, genera oportunidades a diferentes profesionales afines a la carrera de turismo, albergando diferentes oportunidades, en las diferentes cadenas, sea en empresas de organización de viajes, transporte, alojamiento, estancia, ubicados hasta en sectores no gubernamentales como gubernamentales.

Las divisas alcanzadas por el turismo, generan mayor empoderamiento de empresas relacionadas al sector, por ello se sumarán la necesidad de adquirir recursos humanos para cubrir la demanda de prestación de servicios a fin de lograr brindar un mejor servicio. De existir una relación laboral óptima entre profesionales y la entidad estarían sujetos a una remuneración, trato justo, acceso a diferentes beneficios.

# CAPÍTULO I

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

### 1.1. Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Vásquez (2017), en su tesis titulada “*La Satisfacción Laboral en Empresas Hoteleras-Argentina*”. Afirma que la competitividad y la globalización inherentes al mundo empresarial actual obligan a considerar la gestión de activos intangibles como una parte central de la gestión organizacional. No hay duda de la importancia del capital humano entre estos activos intangibles, especialmente a la hora de evaluar el crecimiento de una empresa. Por tanto, hay que prestar especial atención a este capital, porque puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva. Es así que, el bienestar de los empleados se convierte en una estrategia empresarial, lo que genera una importante necesidad de analizar La satisfacción laboral es una fuente importante de información para una buena gestión de RRHH. Por tanto, aumentar la productividad y mejorar las condiciones de vida y de trabajo, que es uno de los objetivos de la estrategia revisada de Lisboa de la UE, también incluye examinar la percepción de los trabajadores sobre su situación. Estudios diversos afirman el vínculo entre la satisfacción de los empleados y una menor rotación, ausentismo o incluso un mejor desempeño empresarial. Un área donde la aplicabilidad de este tipo de investigaciones es innegable es la industria hotelera, pues como empresa de servicios, una buena atención al cliente es un objetivo obligatorio. Y como se ve en la literatura de investigación, la satisfacción de los empleados conduce a su motivación para brindar un mejor servicio y a una mayor disposición para brindar un servicio de calidad a los clientes. Según el análisis empírico realizado en este trabajo, se observó una alta proporción de trabajadores hoteleros menores de 30 años y, en consecuencia, un alto número de graduados universitarios. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos en este campo debe tener en cuenta la mano de obra altamente formada y principalmente joven, que tiene un potencial muy importante para un mayor desarrollo del campo. Por lo tanto, este importante activo intangible debe valorarse para crear una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, con especial enfoque en el bienestar de los empleados y reducir las altas tasas de rotación en la industria hotelera, que pueden generar costos de oportunidad innecesarios. En conclusión, creemos que identificar y mejorar los factores que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados

parece ser un desafío inesperado para la mayoría de las empresas de servicios, por lo que es necesario continuar el trabajo.

Rojas (2013), en su tesis denominada “*Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia*”, indica que el trabajo que completa la investigación de mercado laboral de posgrado es fundamental, teniendo en cuenta variables que antes no se consideraban, como niveles salariales, contratos, seguridad social, jornada de trabajo, satisfacción laboral, etc. Permitir que las instituciones universitarias y no universitarias existentes implementen políticas de acción afirmativa, participen efectivamente en el mercado laboral turístico y reduzcan la brecha entre la educación y el mercado laboral. Para lograr los resultados se introdujeron métodos y herramientas cualitativos y cuantitativos basados en nuevas tecnologías de la información, como las encuestas, que rompen las barreras físicas y temporales de acceso de los encuestados y así brindan la oportunidad de ampliar las conclusiones de la muestra.

Rojas (2012), en su tesis titulada “*Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés- Bolivia*” recalca que el cuello de botella provoca que el trabajo se desplace a otros empleos que pueden o no estar relacionados con la industria del turismo. Por ejemplo, se encontró que el 11% de los graduados y el 21% de los graduados no trabajan en la industria del turismo, lo cual es un dato muy preocupante. Los principales argumentos son la falta de empleo, la educación insuficiente y los bajos salarios en la industria del turismo. De manera similar, el desempleo puede ocurrir si no puedes encontrar un trabajo que cumpla con tus expectativas. En este sentido, se sabe que la tasa de desempleo de los graduados es del 4,5% y la tasa de desempleo de los graduados se eleva al 18,2%. Las razones para estar desempleados son las mismas que para pasar a trabajos no turísticos, es decir. falta de empleo en el turismo, educación insuficiente y salarios bajos. En conclusión, es necesario mirar toda la información presentada en este estudio porque debe existir una relación directa entre los años de educación y el ingreso laboral, ya que la mayoría de los estudiantes de secundaria llegan a estudios de posgrado. factores sociales (progreso social), económicos (mejores ingresos), psicológicos (autodesarrollo), etc. Por lo tanto, la persona interesada decide invertir tiempo y recursos en su educación, Según sus estatutos, la Universidad de Bolivia aspira a mejorar sus propias condiciones de vida y mejorar las condiciones de vida de la sociedad en su conjunto a través de la educación. Mejorar las condiciones laborales es responsabilidad de todos los operadores, universidades, estudiantes, docentes, profesionales, empresas, organismos

centrales, departamentos, municipios, gremios, asociaciones, jurisdicciones gremiales y ciudadanos, por lo que es importante que la U.M.S.A. mostrar liderazgo para expresar a todos y enfrentar esta problemática y liderar propuestas de mejora a nivel micro y macro, queriendo siempre cumplir con la misión institucional propuesta: promover el desarrollo de las actividades turísticas y con ello completar el desarrollo del país.

### **Nacionales**

Ventura y Nolasco (2016), en su tesis titulada “*Perfil Profesional y Demanda Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo entre los años 2013 Al 2016- Huaraz*”. demostraron que hay una relación significativa entre las variables, pudiendo así generar oportunidades directas a los profesionales, sin embargo, se muestran baja capacidad de planificar y desarrollar investigación.

Condori (2016), en su tesis “*Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015*”, concluye que las condiciones laborales de los egresados son regulares (31 % insatisfecho), además el 67 % percibe sueldos ligeramente superiores al mínimo salario nacional sobre su planilla. El grado de inserción al mercado laboral considero el 43 % existe dificultad, de ello el 37 % percibe que el principal motivo es la poca valoración a la carrera profesional.

## **1.2. Bases teóricas**

En este capítulo se expondrá los diferentes enfoques y conceptos relacionados a la teoría del trabajo que se ha desarrollado a partir de los profesionales involucrados al sector.

### **1. Situación Laboral**

Es la manifestación del ambiente donde se desarrolla la PEA, relacionado a cualquier región, incluso País, desde la perspectiva de alguien que se encuentre empleado, desempleado, empleado temporal, indefinido, sin contrato, entre otros. A partir de ello se condicionan diferentes salarios, estados, horas de trabajo, beneficios, de acuerdo a las normas internacionales que son adaptadas a cada país (OIT, 2000).

Las siguientes líneas presentan 3 de las muchas teorías existentes sobre el aprendizaje y la comprensión laboral. El objetivo es compararlos y priorizar aquel que considera la formación como elemento principal.

### **a) Enfoque del trabajo desde la Economía Clásica**

Comienza con la comprensión de la economía como ciencia, es decir, cuando se desarrolla una nueva forma de organización social: el capitalismo. Este nuevo enfoque se basa en mercados de recursos productivos como capital, tierra y mano de obra. Según este raciocinio, el trabajo no es más que una mercancía que, gracias a su valor y precio, puede crear mayor riqueza.

Según este raciocinio aparecen los antecesores más importantes de la economía clásica, como Adam Smith, que consideró el carácter económico del trabajo y lo asoció a un valor que conduciría a toda riqueza: El trabajo anual de cada nación es un fondo. lo que esencialmente asegura todo lo necesario y confortable para la vida, que el país consume cada año. Esta participación siempre se incorpora ya sea en el producto directo del trabajo o en lo que se compra con ese producto en otros países (Smith, 1958). D

Karl Marx aplicó la “teoría del valor al problema de la explotación laboral” en las economías capitalistas. Los determinantes del nivel de empleo son la productividad de las organizaciones. Esto crea un conflicto laboral que se desarrolla en la búsqueda de medios para incidir en estas condiciones, ya sea para agravar la explotación, o para eliminarla o reducirla (López y Montero, 2005).

### **b) Enfoque Marginalista, precios de equilibrio y paro voluntario**

William Jevons, afirma que una larga reflexión e investigación me llevaron a una creencia completamente nueva de que el valor depende enteramente de la utilidad (López y Montero, 2005). Esta nueva aportación al concepto de trabajo, encaminada a determinar su importancia en una economía capitalista, rechaza el trabajo como factor principal de creación de riqueza y tiene en cuenta otros factores que determinan su importancia, es decir, el trabajo es secundario a la riqueza. Por otro lado, se supone que el trabajo es una mercancía y la cantidad de empleo depende de la oferta y la demanda prevalecientes en el mercado, lo que significa que la cantidad de trabajo se calcula a partir del punto de equilibrio resultante.

En lo que respecta al desempleo voluntario, cabe señalar que el desempleo sólo puede existir porque los asalariados se niegan voluntariamente a empezar a trabajar por el salario mínimo.

### **c) Modelo Neoclásico o del Capital Humano**

La teoría fue propuesta originalmente por Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) y Jacob Mincer (1974), argumentando que la heterogeneidad de los trabajadores no se debe sólo a causas genéticas, habilidades innatas y es principalmente el resultado de todo. . Invierten en distintos grados en educación y en la adquisición de determinadas cualificaciones (López y Montero, 2005).

Este concepto ampliado de trabajo ve la educación como un determinante clave del nivel de creación de riqueza, lo que nos permite entender al trabajador no sólo como una mercancía, sino como una persona que acumula cualidades e invierte en educación, incluido el costo de la educación. La inmigración busca mejores oportunidades y la inversión busca instalaciones médicas.

### **2. Laborales del Turismo (OIT)**

El documento publicado por la OIT (2004), es sin duda el primer documento de referencia que analiza las bases teóricas del empleo turístico. El propósito de este trabajo fue crear un modelo metodológico del trabajo de las actividades turísticas para recopilar datos estadísticos derivados de fuentes en un sistema unificado.

Este estudio destaca los límites de compatibilidad de los métodos globales de recopilación de datos laborales, ya que el turismo vincula conjuntos de datos heterogéneos entre sí cuando se colocan en un sistema estadístico global. El propósito del método de la OIT es obtener estimaciones basadas en el método propuesto, que permitan superar las brechas de información sobre la fuerza laboral turística.

### **a) Turismo y empleo en el Turismo**

Las actividades turísticas abarcan una amplia gama de diferentes actividades, tipos de negocios, puestos de trabajo y contratos laborales. También suele haber diferencias significativas entre regiones y estaciones. El trabajo familiar y a tiempo parcial, el empleo informal y la alta rotación crean desafíos a la hora de recopilar datos precisos y evaluar el empleo y las condiciones laborales. Sería ideal si el nivel de empleo pudiera calcularse en función del número de bienes y servicios vendidos a los turistas. Sin embargo, vincular los niveles de empleo con cantidades específicas de bienes y servicios es difícil de lograr y de fundamentar teóricamente. (OIT, 2004). El empleo en el sector turístico está directamente

relacionado con la "economía turística", que está formada por entidades creadas para satisfacer los incentivos turísticos a través de servicios y actividades. En consecuencia, una empresa turística se define en términos de sus principales actividades o características del producto turístico que son específicas de la industria turística.

La industria del turismo crea empleos que a menudo no están incluidos en el marco de trabajo decente de la OIT porque, como se ve en el texto, ciertas condiciones laborales en el turismo pueden hacer que el trabajo decente sea un desafío único. Estas condiciones incluyen jornadas de trabajo estándar prolongadas, ciclos prolongados, sincronización atípica del trabajo y el descanso, trabajo estacional e informal y otros contratos laborales atípicos con diversas formas atípicas de remuneración, una pequeña proporción de transacciones que a menudo son informales y un predominio de empleos formales. Tareas de las mujeres, especialmente las domésticas. La mayoría de estas situaciones implican una conexión inusualmente estrecha entre el trabajo y la vida de los empleados en cuestión (OIT, 2004).

Otro aspecto importante que vale la pena mencionar es que la fuente de cálculo del empleo en el sector turístico es completamente diferente al sistema global porque, según el texto, este método se basa en los estados del "Sistema de Cuentas Nacionales" (SCN), que mide productos y servicios, sin embargo, en el sector turismo, la "Cuenta Satélite de Turismo" [CST] (2016) se refiere a los servicios o productos consumidos por los turistas y proporciona un análisis global del empleo en el turismo, ya que el servicio puede requerir trabajadores temporales en lugar de permanentes. cadena. Esto significa que muchas personas se encuentran en la frontera sin ser contabilizadas en las estadísticas de turismo. (...) el empleo turístico no puede medirse con suficiente precisión combinando productos o servicios (por ejemplo, con un "componente de valor"), sino que normalmente se mide físicamente y en términos de valor como parte del stock (nivel) y el flujo de empresas y grupos. . . empresas o "sectores" (OIT, 2004).

Por el mismo motivo, las estadísticas de empleo turístico se establecen en la clasificación a nivel macro de la economía turística para el cálculo de los empleos, que a su vez se basan en la "Clasificación Internacional de Actividades Turísticas" (CIUAT). Indican que actividades propias del turismo utilizando un código basado en la Clasificación Industrial Internacional (CIIU) así como en la CIUAT. En el caso del Perú, varios factores se adaptarán a esta lista, algunas actividades en turismo son marginales, y por otro lado se debe adaptar al concepto



normativo de turismo contenido en los actos reglamentarios. Para el análisis macro, este documento propone el Sistema de Contabilidad Laboral (SCT), cuyo objetivo es recopilar estadísticas relacionadas con el trabajo de una variedad de fuentes independientes. Compatibles entre sí y con los sistemas de contabilidad nacionales. Los elementos básicos de SCT son una buena comprensión y explicación de ciertos conceptos como persona, puesto, puesto conjunto, lugar de trabajo, empleador, familia, trabajo y vacante.

#### **b) Módulos de análisis del empleo en el Turismo**

Este sistema de estadísticas laborales puede desarrollarse gradualmente basándose en un conocimiento cada vez mayor de los módulos para cubrir diferentes temas analíticos en la investigación sobre la fuerza laboral. Los módulos recomendados por la OIT son:

Empleos (empleados, cargos, horas de trabajo)

Ingresos provenientes del empleo;

Costos de mano de obra;

Desempleo; y

Vacantes

Estos módulos son parte importante del funcionamiento de las variables de tesis, pero esta información se complementa con recomendaciones de otros organismos internacionales que se ocupan de temas laborales, empleo y turismo.

### **3. Recomendaciones Internacionales para estadísticas de Turismo (OMT)**

El objetivo principal: “proporcionar un sistema de conceptos, definiciones, clasificaciones e indicadores que sean internamente coherentes y que faciliten el establecimiento de un vínculo entre, por ejemplo, los marcos conceptuales de turismo de la cuenta satélite, los sistemas de contabilidad nacionales, la balanza de pagos y las estadísticas laborales, además de proporcionar orientación general sobre fuentes de datos y métodos de recopilación de datos” (OMT, 2008). Contiene información metodológica para la recopilación de datos estadísticos turísticos, que corresponde, entre otras cosas, a regiones, indicadores analíticos y comparativos entre países, destinos. Esta metodología, que también incluye la variable fuerza laboral turística, habilita rutas en la tesis que pueden ser utilizadas para obtener información de todos sus indicadores, subindicadores e índices al momento de construir el desempeño de las variables.

Por tanto, las partes más importantes de este documento son los títulos, que se extraen a continuación:

#### **a) Actividades características del Turismo (Industrias Turísticas)**

En su estudio, la OMT proporciona una caracterización y clasificación de la economía turística basada en actividades turísticas reconocidas internacionalmente para comparar entre regiones, estados y destinos según los estándares de Clasificación Industrial Internacional (CIIU). Esta categorización permite comparar el entendimiento en el ámbito internacional con el entendimiento en el ámbito boliviano, porque es importante explicar que el entendimiento internacional se separa en gran medida del conocimiento existente en el país y de diversas maneras avanza hacia un enfoque más normativo. Sin embargo, las clasificaciones aprobadas por la CIIU son las siguientes:

##### **Alojamiento para visitantes**

Este segmento se divide en tres niveles: primero, alojamientos para estancias cortas; aparcamientos para camping, vehículos recreativos y caravanas; Actividades inmobiliarias realizadas sobre bienes inmuebles propios o arrendados; otras actividades de hospedaje; actividad inmobiliaria a cambio de una remuneración o en virtud de un contrato. Según esta clasificación, existen las siguientes subcategorías: Actividades residenciales para estancias cortas: Hoteles, centros recreativos, suite /apartamento, Motel, Pensión, alojamiento, bungalows, casa de veraneo, cabañas, camarotes.

Actividades de campamentos, parques de vehículos de recreo y parques de caravanas:

- Prestación de alojamiento para estancias cortas en campings, caravanas, campamentos de vacaciones y campamentos de caza y pesca.
- Provisión de espacio e instalaciones para vehículos recreativos. Descansos o acampadas sencillas para montar tiendas de campaña o dormir en sacos de dormir.
- Otras acciones de alojamiento: en habitaciones o dormitorios individuales o compartidos para estudiantes, trabajadores inmigrantes (en temporada) y otros grupos de personas, residencias de estudiantes – dormitorios escolares – albergues para empleados - posadas e internados – Vagones cama de ferrocarril.

### **Actividades de provisión de alimentos y bebidas**

Esta categoría consta de las siguientes subcategorías: Servicios de restaurante y comida móvil: cafetería, restaurante, restaurante de comida rápida, pizza entregado en casa, comida para casa, puesto ambulante, etc.

Otras actividades alimentarias: incluye la entrega de comidas industriales encargadas, es decir, el tiempo acordado sobre la base de los contratos celebrados con los clientes.

- Actividades de proveedores de servicios de catering (por ejemplo, para empresas de transporte).
- Uso de permisos de comidas en campos deportivos e instalaciones similares.
- Funcionamiento de comedores o cafeterías (por ejemplo, para fábricas, oficinas, hospitales o escuelas) según el sistema de permisos de actividad.

Actividades de servicio de bebidas: bar, taberna, barra de cócteles, discoteca, cafetería, tienda de jugos, puestos ambulante de bebidas.

### **Clasificación Uniforme de medios de Transporte**

Según la clasificación definida por la OMT, los servicios de transporte turístico cuentan con las siguientes secciones y agrupaciones:

#### **Actividades de agencias de viajes y de otros servicios de reservas**

Se trata de actividades de agencia destinadas principalmente a la venta de servicios de viajes, excursiones, transporte y alojamiento al público en general y a clientes empresariales.

Actividad de operador turístico: Se refiere a las actividades organizadas por agencias de viajes u operadores turísticos para vender servicios de viajes. Estos tours organizados pueden incluir uno o más de los siguientes:

- Transporte
- Alojamiento
- restauración
- Visitar museos, sitios históricos o culturales y asistir a espectáculos de teatro, música o deportes.

Otros servicios de reserva y actividades relacionadas: se refiere a la prestación de otros servicios de reserva que complementen el itinerario:

- Reserva de transporte, hoteles, restaurantes, alquiler de coches, ocio y deportes, etc.
- Proporcionar servicios de compra en régimen de tiempo compartido o planes de tiempo compartido.
- Venta de entradas para espectáculos, eventos deportivos y otros eventos de entretenimiento.
- Prestación de asistencia turística: información a los clientes sobre excursiones y visitas guiadas.

### **Los empleados y los puestos de trabajo**

Una consideración muy importante a la hora de crear un empleo es que el texto de la RIET dice que un empleo puede tener uno o más trabajadores. Además, una persona puede tener varios trabajos en la industria del turismo, así como otras actividades no relacionadas. De este modo, el empleo turístico puede analizarse desde dos aspectos:

Según la OIT (2008), “El empleo en las industrias turísticas puede medirse como un recuento de las personas empleadas en las industrias turísticas en cualquiera de sus empleos (1, 3 y 4a en el cuadro 5), como un recuento de las personas que desempeñan su empleo principal en las industrias turísticas (1 y 3 en el cuadro 5), o como un recuento de los empleos en las industrias turísticas (1, 3, 3a y 4a en el cuadro 5)”.

Las dos maneras se pueden aplicar en diferentes situaciones según las necesidades de la investigación. Sin embargo, este estudio se refiere al número de personas empleadas en la industria del turismo (ya sea primaria o no).

### **Relación Empleador – Trabajador**

En teoría, la relación entre los dos agentes principales del mercado laboral, el empleador (demanda de trabajo) y el empleado (oferta de trabajo), según los conceptos teóricos de la economía, crea un punto de equilibrio, que se convierte en las condiciones de salario. . La

remuneración de los empleados representa un pago financiero a cambio de la contribución de una persona en una relación empleador-empleado entre un empleador y una empresa al proceso de producción (OMT, 2008).

Esta relación empleador-empleado también ocurre cuando existe un acuerdo formal o informal entre la comunidad y el individuo, generalmente un acuerdo voluntario entre ambas partes, por el cual el individuo en cuestión trabaja para la comunidad a cambio de una compensación financiera o informal. La recompensa suele basarse en las horas de trabajo o algún otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo realizado (OMT, 2008). Así, se puede decir que otros indicadores que se deben conocer y analizar a partir de esta relación binaria son un acuerdo escrito u oral; formal o informal resultante de un acuerdo entre ambos representantes. Otro aspecto importante del análisis es comparar los salarios, que sería el número de horas trabajadas en un determinado puesto de trabajo.

Este estudio recomienda analizar las estadísticas laborales a medida que surge la relación entre el empleado y la empresa, ya que esta relación no siempre es clara, ya que la empresa puede comprar o contratar trabajadores independientes para prestar servicios o contratar empleados para realizar trabajos. Trabajo específico. Las investigaciones muestran que, para comprender esta relación, se deben considerar ciertos factores para determinar si existe una relación empleador-empleado. Una prueba importante de su existencia es el control. El derecho a controlar o dirigir lo que se hace y cómo se hace indica claramente la existencia de tal relación (OMT, 2008).

En síntesis, se puede afirmar que los principales indicadores utilizados para la investigación y estudio de la categoría analítica: Relación empleado-empleado son los salarios, los contratos orales o escritos, la jornada laboral y la supervisión en el trabajo.

## **FORMACIÓN DE EGRESADOS DE TURISMO**

Espinoza y Pérez (2003), indica en su investigación “formación Integral del docente universitario como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio”, expresan que: La formación de docentes universitarios es un gran desafío en un contexto social regido por el discurso de la globalización; Por tanto, el docente debe tener una actitud

crítica hacia su educación y formación, que de ninguna manera se centra únicamente en la actualización de los últimos conocimientos de su materia, sino que debe basarse en un punto de vista educativo. : ético, pedagógico, científico, humanístico y tecnológico.

Además, llegan afirmar que, “la formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo y de la sociedad, de la cual también forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de interaprendizaje” (Espinoza & Pérez, 2003).

Por tanto, este tipo de formación es beneficiosa no sólo para tu desarrollo personal y profesional, sino también para todo el proceso de educación social y es una oportunidad en un momento de grandes cambios en la sociedad. Siguiendo esta lógica, Espinoza y Pérez (2003) aseguran que los docentes formados en esta nueva visión podrán:

- Elevar el potencial de todos los responsables de la formación.
- Organizar experiencias de aprendizaje significativas que respondan mejor a las necesidades reales actuales.
- Implementar un aprendizaje mutuo más armónico que gire en torno al alumno como centro y eje.
- Contribuir al desarrollo de la ciencia y de la humanidad a través de su labor investigadora.
- Ayude a sus alumnos a desarrollar su propio conocimiento interactuando con recursos de aprendizaje, sus profesores y otros compañeros.
- Utilizar las nuevas tecnologías al servicio y beneficio de su práctica educativa.

### **Evolución del concepto de Formación profesional**

El desarrollo del concepto de formación profesional se puede ver en la Sistematización de las Normas Internacionales del Trabajo en la Formación Profesional y las Relaciones Laborales de Fernando Casanova, CINTERFOR 2003 (citado por Ministerio de Educación del Perú, 2010), explicado de la siguiente manera:

En 1939, la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), a través de su Recomendación 57, decía que: “La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”.

El concepto de formación profesional también evoluciona posteriormente, cuando deja de tratarla como un fin en sí mismo y pasa a verla como una herramienta o un instrumento dirigido no sólo al trabajo, sino también al desarrollo de habilidades y competencias más amplias. En 1962, la “Organización Internacional del Trabajo” afirmó en su Recomendación 117 que: “La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta sobre las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”.

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Recomendación 150, que expresa un concepto aún más ambicioso de formación profesional. Considera el asesoramiento y la formación profesional en su conjunto y los vincula directamente con otras formas de educación. En este sentido, la formación profesional ya no se dirige sólo a la producción y al trabajo, sino de manera amplia a todo el entorno social: “A efectos de la presente recomendación, la calificación profesional de los términos orientación significa que tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender, individual o colectivamente, cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”.

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 2000 revisó las normas internacionales para la educación y la orientación profesional y su resolución sobre el desarrollo de recursos humanos (junio de 2000) establece, entre otras cosas, que:

- No sólo las personas y las empresas se benefician de la formación, sino también la economía y la sociedad en general.
- La educación enfatiza los valores básicos de igualdad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.
- La educación (junto con la educación) es parte de la respuesta económica y social a la globalización.
- La educación (y la formación) no resuelve por sí sola el problema del empleo, pero contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas en mercados nacionales y extranjeros en rápida evolución.
- La educación vocacional debe integrarse con las políticas económicas, de empleo y de

otro tipo. - La educación es un derecho de todos.

- Los socios del mercado laboral deben fortalecer el diálogo entre los socios del mercado laboral en el campo de la educación, compartir la responsabilidad en relación con la formulación de políticas de educación y formación y coordinar actividades en relación con la planificación y ejecución de inversiones en educación entre ellos o con gobiernos.

### **Características de la Formación Profesional**

La educación vocacional es un nivel educativo que prepara a las personas para actividades profesionales y que a su vez las califica para el desempeño competente de una ocupación específica. En esta lógica, también vale la pena abordar sus propiedades; Por lo tanto, el Ministerio de Educación del Perú (2010) los define de la siguiente manera, haciendo referencia a las características que actualmente describen la educación profesional:

- a. La educación vocacional se ha convertido en un factor muy importante en la organización y gestión de la producción laboral.
- b. El objetivo de la formación profesional ya no es obtener calificaciones para el desempeño de un puesto de trabajo específico, sino proporcionar y mejorar habilidades adecuadas a diferentes situaciones laborales y campos profesionales.
- c. La formación profesional ya no se ve como el último paso antes de la consecución profesional, sino como parte de un proceso educativo continuo a lo largo de la vida.
- d. La formación profesional es responsabilidad de diversos actores (empresarios, trabajadores, docentes, autoridades nacionales y regionales) y se considera un desafío para la sociedad en su conjunto.

La formación profesional se refiere a toda la enseñanza y el aprendizaje con fines de empleo, reinserción y promoción, cuyo objetivo principal es actualizar y adaptar los conocimientos y habilidades de los empleados actuales y futuros a lo largo de su vida. Actualmente, en la mayoría de países se denomina “Educación y Formación Profesional”, que es la traducción al español de “Education and Vocational Training” (Sánchez, 2015). Para ello suelen existir tres subsistemas de formación profesional, dependiendo de las circunstancias específicas de cada país:

La formación profesional especial o básica está dirigida principalmente a aquellos estudiantes del sistema escolar que deciden dar un paso hacia la vida profesional para incorporarse a la vida laboral.



La Formación Profesional (FPO) está dirigida al colectivo de desempleados actuales, cuyo objetivo es la reinserción de la persona a la vida laboral.

La educación profesional continua (FTE) está dirigida a un grupo de empleados en activo cuyo objetivo es adquirir mejores habilidades que le permitan al empleado actualizarse constantemente en el trabajo realizado o optar por otro, lo que en definitiva supone un aumento de la empleabilidad.

El diccionario de la Real Academia de la lengua española señala que el término formación significa “acción o efecto de formar o formarse”, indicando así tanto al proceso como al producto; formar, a su vez, equivale a “preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas”; y profesional designa aquello “perteneciente o relativo a la profesión”, entendida esta como “empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución”.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), da una definición trascendental de formación profesional, literal: “La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”.

Cárdenas y Maza (2013) realizaron un amplio estudio del concepto de formación profesional tanto a nivel nacional como internacional, creando su propia definición la cual se expresa de la siguiente manera: (i) un proceso o cadena de actividades encaminadas a la adquisición de conocimientos. y habilidades ii) para su uso en la vida laboral; iii) realizadas por diversos actores del ámbito educativo y social; (iv) se lleva a cabo principalmente (pero de ninguna manera exclusivamente) fuera del ciclo de enseñanza formal y; (v) su propósito central es ayudar a cerrar la brecha actual o potencial entre la productividad requerida y la productividad real del trabajador.

### **Escuela de Turismo de la Universidad Nacional de San Martín**

La Carrera de Turismo, fue creada con Resolución Rectoral “N°482-94-UNSM/R del 09 de diciembre de 1994”.

**Perfil Profesional**

Definida “Profesionales que contribuyan al desarrollo armónico y sustentable de la Región San Martín y la macro Región Amazónica; aprovechando en forma técnica y científica el potencial turístico de la Región San Martín y la Región Amazónica en general”.

“Capacidad para promocionar las actividades turísticas, fomentando la inversión privada; creando nuevas instalaciones y mejorando las existentes, concientizando en la población hábitos y actitudes invalorable para la conservación de nuestros recursos turísticos que fortalezcan la conciencia regional”.

### **Aptitudes Requeridas**

Porque el trabajo requiere trabajar con personas de diferentes orígenes geográficos y culturales, con buenos rasgos de personalidad que promuevan la construcción de relaciones y se adapten fácilmente a diferentes entornos. Mucho trabajo de servicio, inteligencia, responsabilidad y buenos modales, porque tienen consecuencias importantes y determinan el éxito de la empresa y el desarrollo del país. Reconocimiento de los valores regionales y nacionales, compromiso con las expresiones culturales, porque los expertos en turismo en todas sus manifestaciones y campos son portadores del talento y orgullo nacional tanto en el país como en el exterior, defensores del patrimonio nacional y forjadores de nuestra propia identidad cultural.

### **Campo Laboral**

Empresas que ofrecen servicios de viajes. El turismo es una de las profesiones que ofrece un mayor abanico de actividad profesional. Según la Ley de Desarrollo de la Actividad Turística (Ley N° 26961), los prestadores de servicios de viajes son personas físicas y jurídicas que operan en los siguientes campos de actividad: Agencias de viajes y turismo. Aceptación de operadores turísticos. Alojamiento en todas sus modalidades. Creación de servicios turísticos extra hoteleros. Restaurantes y similares. Casinos de juego y similares. Empresas de transporte de viajeros. Aprovechamiento de las fuentes de agua en el turismo. Uso y funcionamiento de máquinas de juego. Alquiler de vehículos. Un guía turístico en sus diversos campos. Las empresas organizan congresos y ferias internacionales.

### **Plan de Estudio**

#### **Ciclo I**

Lenguaje y comunicación

Matemática I

Metodología del trabajo universitario

Psicología general

Actividad físico-deportiva

Realidad nacional y región

Introducción al turismo

Ecología y medio ambiente

**Ciclo II**

Redacción

Actividad Artística

Economía General

Matemática II

Informática Aplicada al Turismo

Antropología Cultural

Filosofía General

Teoría y técnica del turismo

**Ciclo III**

Estadística General

Macroeconomía

Historia y Geografía Amazónica

Desarrollo Humano

Seminario Taller de integración

Arqueología Peruana

Ecoturismo

Taller: Campismo y Supervivencia

**Ciclo IV**

Microeconomía

Investigación formativa

Expresión y oratoria

Relaciones humanas

Investigación de Mercado Turístico

Taller: técnicas de guiar

Folklore

**Ciclo V**

Matemática Financiera

Defensa Nacional

Ingles Técnico I

Geografía Turística Nacional y Regional

Organización de Eventos

Patrimonio Turístico

Agencias de Viajes

Taller: Alojamiento

### **Ciclo VI**

Relaciones Públicas

Gestión Empresarial

Ingles Técnico II

Marketing Turístico

Geografía Turística Internacional

Gastronomía

Prácticas Preprofesionales de inducción Turística

Taller: Counter

### **Ciclo VII**

Seminario Taller de Integración II

Contabilidad General

Legislación Turística

Ingles Técnico III

Cultura Turística

Prácticas Preprofesionales I

Taller: Alimentos y Bebidas

Planificación Turística

### **Ciclo VIII**

Investigación (Epistemología)

Contabilidad Aplicada a las Empresas Turísticas

Ingles Técnico IV

Ordenamiento Territorial del Turismo

Emprendimientos Turísticos

Prácticas Preprofesionales II

Catering (E)

Marketing Personal (E)

### **Ciclo IX**

Investigación II (Formulación de Proyectos)

Ingles Técnico V

Elaboración de estudios de pre inversión a nivel de Perfil del Sector Turismo-SNIP

Plan de Negocio Turístico

Prácticas Preprofesionales III

Diseño y programación de productos turísticos (E)

Toma de decisiones (E)

### **Ciclo X**

Investigación III (Ejecución de Proyectos)

Ética y deontología profesional

Gestión de destinos turísticos

Sistemas de información gerencial

Análisis del sector turístico (E)

Turismo No Convencional (E)

Calidad de los servicios turísticos (E)

Training Tours (E)

Gestión del Talento Humano en Empresas Turísticas (E)

Legislación Ambiental

### **Área de Especialización**

Gestión Hotelera y Gastronómica

Viajes y Turismo

Ecoturismo

Turismo Aventura

### **1.3. Definición de términos.**

**Actividad Turística:** Esto incluye alejarse de su lugar de residencia habitual, permanecer más de 24 horas y viajar a un destino turístico durante menos de un año. Por tanto, esta actividad incluye el transporte, el uso del alojamiento y el alquiler. En este sentido, los productos turísticos consisten en bienes y servicios proporcionados directamente para el consumo de los turistas y, en particular, deben diseñarse para satisfacer los deseos y expectativas de los turistas (Rodríguez, 2012).

**Asalariado:** Todos ellos son asalariados cuyo trabajo se define como "trabajo asalariado". Es un acuerdo entre una empresa y una persona, que puede ser formal o informal, por el cual la persona trabaja para la empresa por una remuneración monetaria o no monetaria. Los empleados permanentes son aquellos "empleados" que han tenido o continúan teniendo un

empleo implícito o expreso (oral o escrito) o una serie de contratos de este tipo con el mismo empleador y de manera continua. "Continuo" significa un período de trabajo superior a la duración mínima especificada en las condiciones nacionales. (Si este período mínimo permite interrupciones, la duración máxima también debe determinarse según las circunstancias nacionales.) Los trabajadores permanentes son "empleados permanentes" cuyos impuestos y contribuciones a la seguridad social son responsabilidad de la organización empleadora. cuyas relaciones contractuales se rigen por el derecho laboral general (OIT, 2000).

**Egresado:** “persona que ha completado todos los cursos y actividades previstas en el plan de estudios y puede solicitar graduación o iniciar trámites para la obtención del título y título profesional correspondiente” (La Universidad Católica de la Santísima Concepción de Colombia, 2017)

**Empleadores:** Son aquellos trabajadores que trabajan solos o con uno o más socios, que tienen una relación laboral definida como “trabajo por cuenta propia” y que han contratado a una o más personas según su puesto. como "empleados" de su empresa durante un período continuo que incluye el período de referencia (OIT, 2000).

**Empleo:** Generalmente se considera que alguien que trabaja está empleado y pertenece a la población económicamente activa (OMT, 2008).

**Empleo asalariado:** Se define trabajo remunerado como una persona que trabaja durante el período de referencia y realiza algún trabajo a cambio de dinero o en especie. Están empleados por igual, pero no trabajan. Personas que se encuentren temporalmente desempleadas durante el período de observación posterior a la terminación de la relación laboral actual y que tengan una relación formal con su puesto de trabajo (OMT, 2008).

**Empleo independiente:** Se trata de personas que trabajaron durante el período de referencia y realizaron determinadas tareas a cambio de prestaciones en efectivo o en especie o ingresos del hogar. También se aplican a quienes tienen un negocio pero no trabajan, pudiendo ser una empresa comercial, una empresa agrícola o una empresa de servicios que por alguna razón no trabaja temporalmente durante el período que se informa (OMT, 2008).

**Estructura Organizacional:** Proporcionar una jerarquía con uno o dos miembros del personal superior controlan toda la operación (Friend, 2015).

**Formación Profesional:** Se refiere a todo aprendizaje y aprendizaje encaminado a la integración, reinserción y modernización de la vida laboral, cuyo principal objetivo es complementar y adaptar los conocimientos y habilidades de los empleados actuales y futuros a lo largo de su vida (Sánchez, 2015).

**Industrias características del Turismo – Industrias turísticas:** La cuenta satélite de turismo define las características industriales del turismo como un conjunto de instituciones que utilizan las características de la actividad turística como su principal actividad productiva. (OIT, 2004).

**Gestión de los recursos humanos:** “se deber identificar los talentos o habilidades del personal que lo conforman. También detectar a quien o quienes cuentan con un liderazgo nato para el apoyo en la gestión” (Facchin, 2017)

**Remuneraciones en el Perú:** Salario para todos los efectos legales es la cantidad total que recibe un funcionario por sus servicios en dinero o en especie, independientemente de la forma o denominación de pago, siempre está a su libre disposición. Los alimentos crudos o preparados y el dinero pagado por ellos al licenciatarario o directamente al empleado son naturalmente remunerativos si constituyen la comida principal del empleado, como el desayuno, el almuerzo o una merienda o cena sustitutiva. DS N° 003-97-TR, Art.6°.

**Salario Básico:** “retribución base de contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional” (“Instituto Nacional de Estadística” – “Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social”, 2009, pág. 33).

**Situación laboral:** Es la situación de la PEA en cualquier país o región, incluyendo el empleo, el desempleo, el trabajo con contrato temporal, el trabajo con contrato permanente, el empleo no contractual, etc. También serán todas las condiciones y factores que permitan el trabajo, como salarios, jornada laboral, contratos, seguridad y salud y otros factores que cumplan con los estándares internacionales y sean específicos de cada país. (OIT, 2000).



## **CAPÍTULO II**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **2.1. Hipótesis**

Si existe relación entre el análisis de la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM - Distrito de Tarapoto - Provincia y Región San Martín 2018.

#### **2.2.Sistema de variables**

Situación Laboral – V. independiente

Formación Profesional de los Egresados – V. dependiente

#### **2.3.Tipo y nivel de investigación**

##### **2.3.1. Tipo de investigación**

Se define como básica siendo “aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato, tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico sobre los fenómenos sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general” (Sánchez y Reyes, 2006)

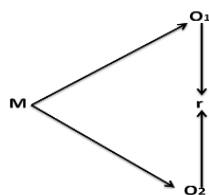
Por la naturaleza del estudio, tales puntos son descriptivamente importantes, ya que se utiliza una sola muestra y en su estado natural finalmente se determina la relación entre las variables indicadas.

##### **2.3.2. Nivel de Investigación**

Nivel descriptivo: Implica la representación de hechos, fenómenos y la determinación de su estructura o comportamiento. La investigación descriptiva mide las variables de forma independiente, e incluso si no se formula ninguna hipótesis, la primera hipótesis estará presente en los objetivos del estudio (Sánchez y Reyes, 2006).

#### **2.4.Diseño de investigación**

Diseño descriptivo



Dónde:

M = Egresados de la Escuela de Turismo

O<sub>1</sub> = Situación Laboral

O<sub>2</sub> = Formación Profesional

## 2.5. Población y muestra

### 2.5.1. Población:

Se empleó un total 22 egresados de la Escuela de Turismo (dos semestres académicos).

### 2.5.2. Muestra:

Es el total de la población por ser reducida se consideró el 100%

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Trabajo de campo:** Se realizó en la ciudad de Lamas:

- **La observación:** “Se utilizó la libreta de apuntes con el fin de describir la parte física de los lugares de atracción turística para la evaluación del mismo”.
- **Encuesta:** A través de un “cuestionario se pretende analizar la situación laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018” (**Anexo 02**).
- **Entrevista:** Mediante “una guía de preguntas se recogerá información relativa a la investigación, dicha entrevista irá dirigido a docentes de la Universidad Nacional de San Martín, para conocer la formación profesional de un egresado en turismo”.

**Trabajo de gabinete:** Esto incluye el manejo de los datos recolectados en campo, análisis, procesamiento, sistematización y redacción del informe final.

## **2.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

### **Procesamiento:**

Se utilizó el programa Excel, para procesar los resultados de las encuestas.

### **Análisis de datos:**

Una vez finalizados todos los estudios, los resultados obtenidos se analizaron en función de las preguntas, objetivos e hipótesis de la investigación, y luego se extrajeron las conclusiones relevantes. Tabularemos, analizaremos y describiremos los resultados obtenidos mediante encuestas deliberadas dirigidas a los vecinos de la zona.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 1**

*Resumen de encuestados*

Indicadores	Nº Encuestados	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	15	68.2
Masculino	7	31.8
<b>Totales</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 68% son egresadas femeninas y el 31% son masculinos.

**Tabla 2**

*Empleo*

2. ¿Actualmente usted cuenta con un empleo?			%
a)	SI	12	54.55
b)	NO	10	45.45
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 54.55% muestra que, si cuentan con un empleo actual, mientras el 45.45% aseveró que no.

**Tabla 3**

*Empleo en el sector turismo*

3. ¿Actualmente usted cuenta con un empleo en el sector turismo?			%
a)	SI	4	18.18
b)	NO	8	36.36
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 36.36% muestra que no cuentan con un empleo en el sector turismo, mientras el 18.18% aseveró que si

**Tabla 4****Motivos de desempleo**

4. ¿Cuál es el motivo predominante de desempleo?		
		%
a. Situación actual por la Pandemia	12	54.55
b. No contar con Título Profesional	4	18.18
c. Problemas internos	6	27.27
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 54.55% muestra que el motivo predominante de desempleo es la situación actual por la Pandemia, mientras el 27.27% aseveró que son problemas internos, asimismo el 18.18% es por no contar con título profesional.

**Tabla 5****Tipo de empleo**

5. ¿Qué tipo de empleo conto ?		
		%
a) Dependiente	18	81.82
b) Independiente	0	18.18
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 82% mencionan su trabajo es dependiente, mientras el 18% aseveró que es independiente.

**Tabla 6****Remuneración**

6. ¿Cuánto es el rango de su remuneración mensual?		
		%
a) Menos de s/. 930	0	0.00
b) De s/. 931 a s/.1000	15	68.18
c) De s/1001 a s/ 1500	3	13.64
d) De s/1501 a s/ 2000	0	0
d) De s/1501 a s/ 2000	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 68.18% mencionan su remuneración mensual es s/. 931 a s/.1000, mientras que el 13.64% asevera que está entre s/1001 a s/ 1500.

**Tabla 7**

*Día de descanso*

7. ¿Usted cuenta con un día de descanso a la semana?

		%
a) SI	16	72.73
b) NO	2	9.09
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 72.73% mencionan que, si tienen un día de descanso a la semana, mientras que el 9% asevera que no.

**Tabla 8**

*Horas extras*

8. ¿Son pagados sus horas extras?

		%
a) SI	3	13.64
b) NO	15	68.18
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 68.18% mencionan que no son pagados sus horas extras de trabajo, mientras que el 13,64% asevera que sí.

**Tabla 9**

*Título profesional*

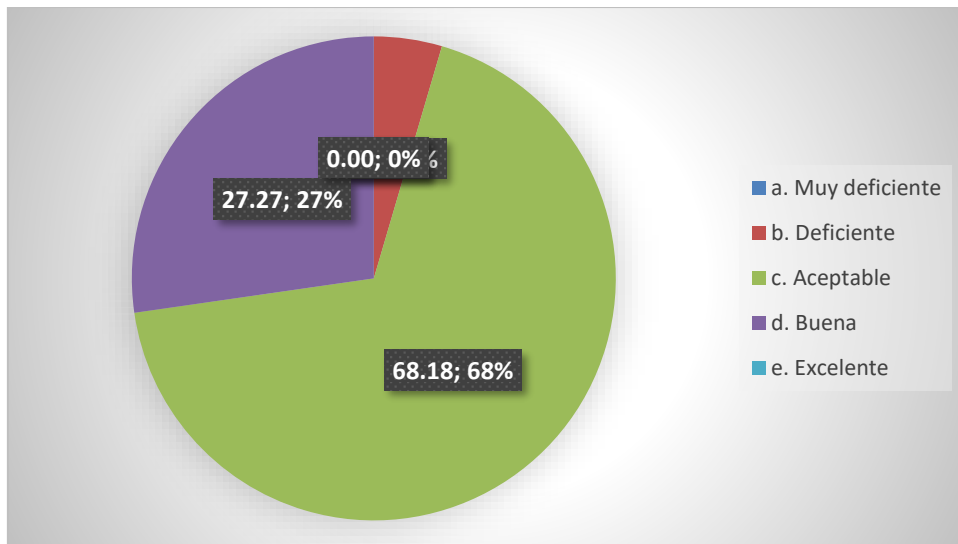
9. ¿Usted cuenta con título profesional?

		%
a) SI	3	13.64
b) NO	19	86.36
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Descripción:** el 86.36% muestra que no cuentan con el título profesional y 13.64% asevera que sí.

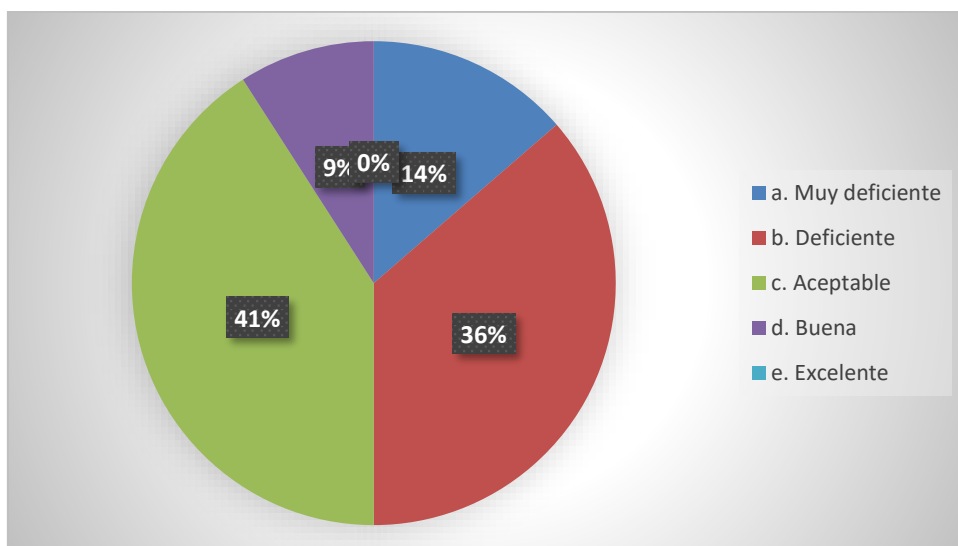
### 3.2. Resultados Explicativos



**Figura 1.** Función del guía de turismo

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

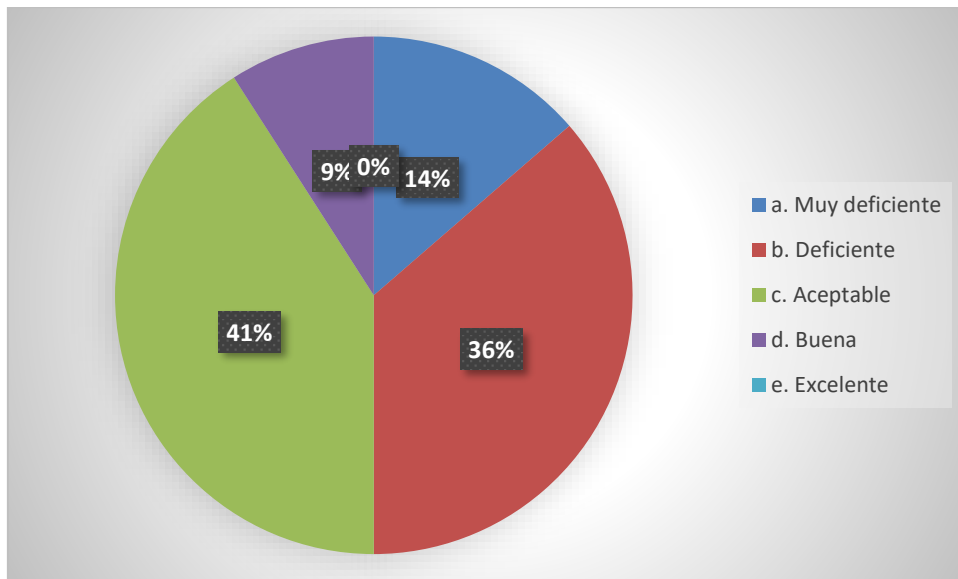
**Explicación:** un buen porcentaje tienen conocimientos aceptables sobre la función del guía de turismo y son pocos que consideran que son buenos, teniendo de ese modo una cierta preocupación en este indicador.



**Figura 2.** Legislación turística

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

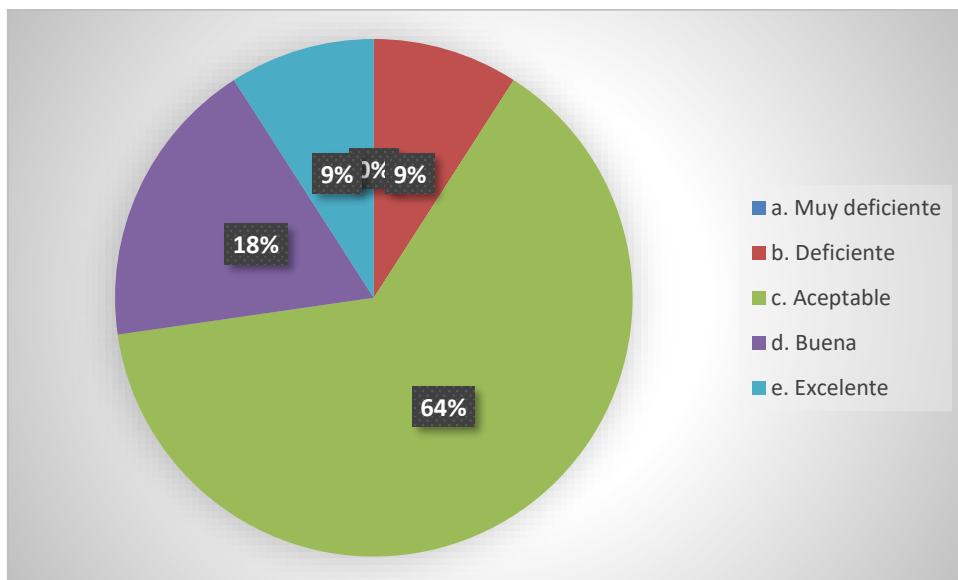
**Explicación:** hay una preocupación muy grande en conocimientos sobre la legislación turística ya que el 36% nos menciona desconocer mucho este indicador.



**Figura 3.** Mercado Turístico

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Explicación:** En cuanto a conocimientos mercado turístico hay un buen porcentaje que dicho conocimiento es aceptable.

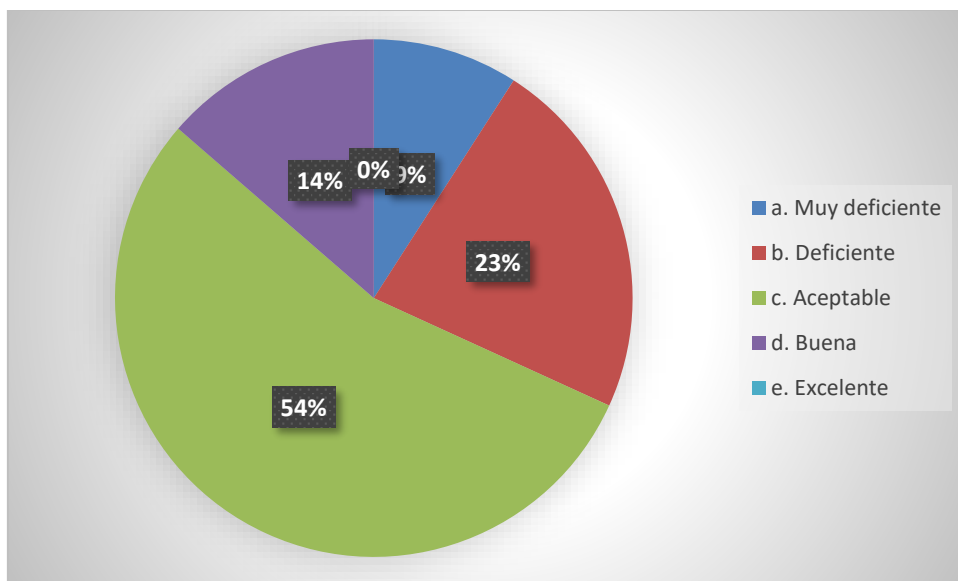


**Figura 4.** Conocimientos sobre temas Culturales

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Explicación:** De la población de estudios un 64% tienen conocimientos aceptables sobre temas culturales y que se considera muy buen porcentaje.

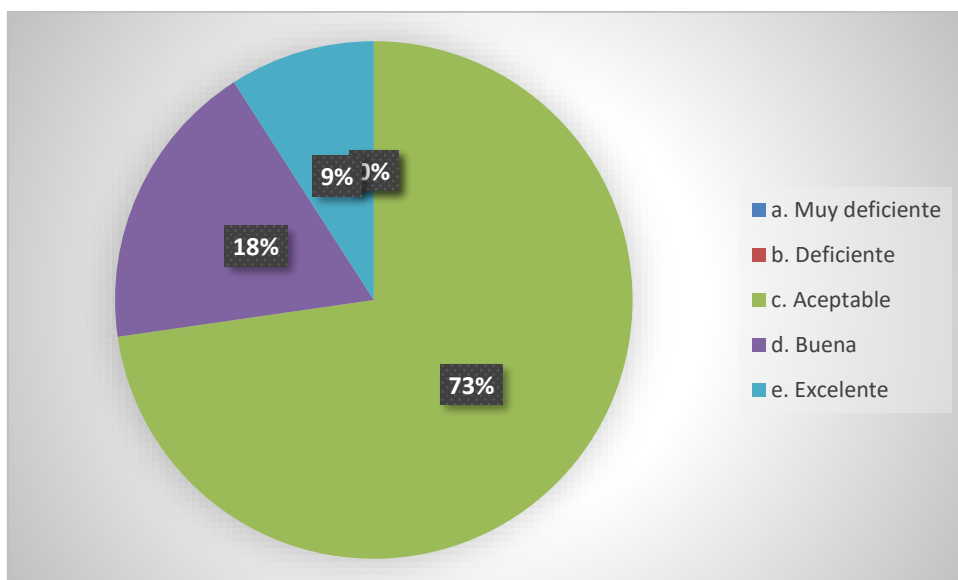




**Figura 5.** Conocimientos generales de áreas económicas

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

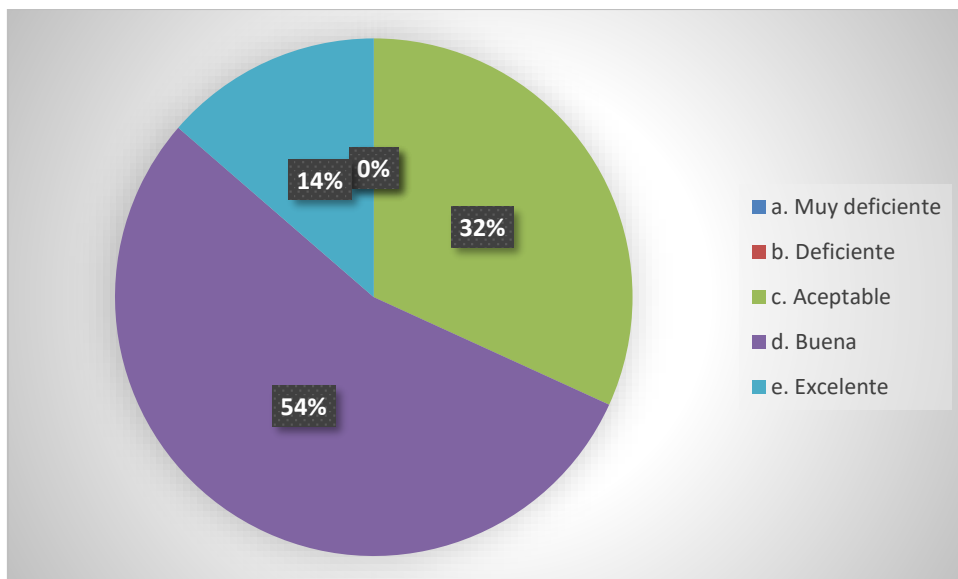
**Explicación:** el 54 % tienen conocimientos aceptables sobre áreas económicas y un 23% es deficiente.



**Figura 6.** Habilidad para comunicar, orientar en informar

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

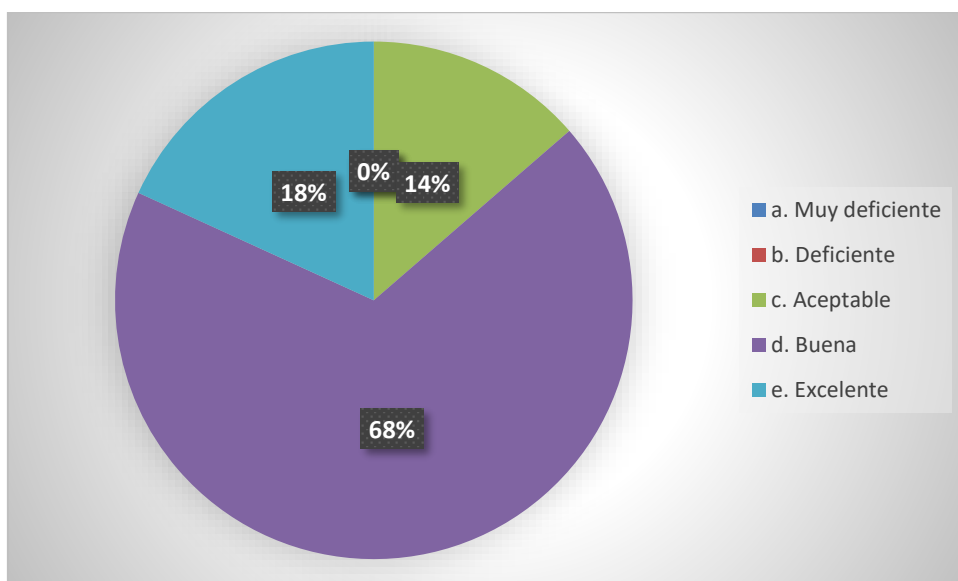
**Explicación:** el 73% es aceptable la habilidad de comunicar, orientar e informar, siendo uno de los indicadores con menos preocupación.



**Figura 7.** Habilidad para la conducción de grupos

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

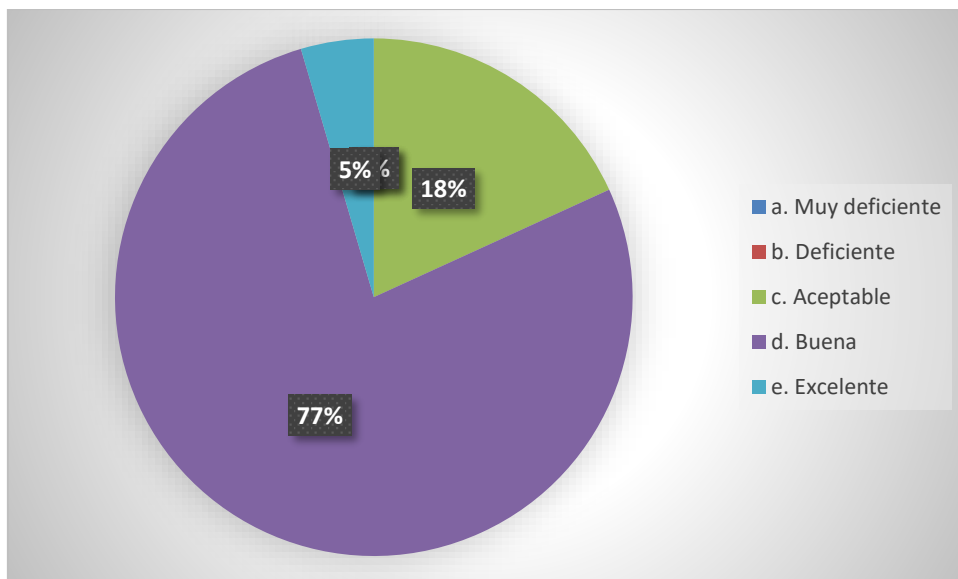
**Explicación:** el 54% es buena la habilidad de conducción de grupos y otro grupo mencionan ser aceptable.



**Figura 8.** Habilidad para promover actividades de animación

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

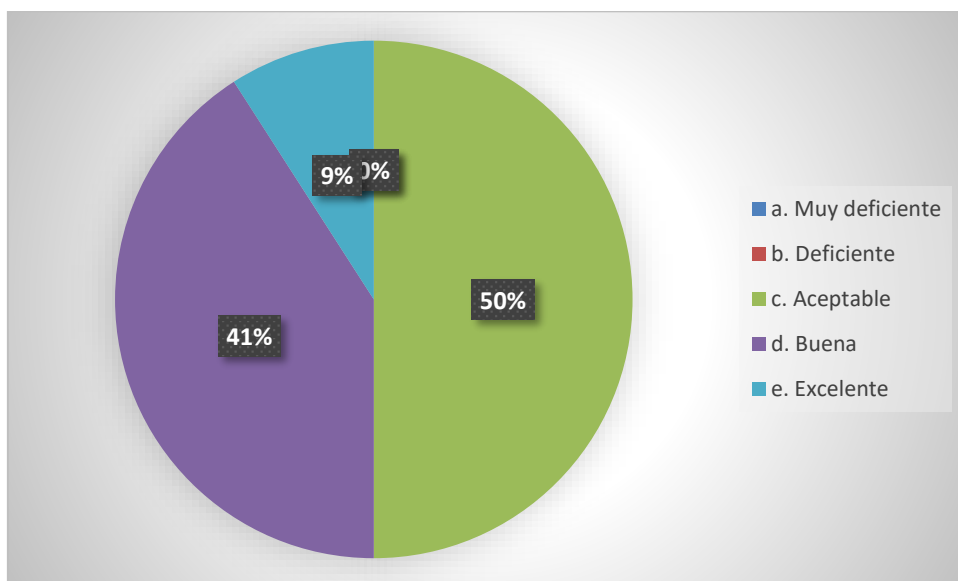
**Explicación:** el 68% es buena la habilidad para promover actividades de animación y otro grupo es aceptable.



**Figura 9.** Habilidad para supervisar

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Explicación:** un buen porcentaje mencionan tener habilidad buena para supervisar.



**Figura 10.** Habilidad para elaborar informes

Fuente: Elaboración propia. Soria, LL 2021.

**Explicación:** De la población objeto de estudio la mitad comentan tener la habilidad aceptable para elaborar informes, asimismo comentan que un buen grupo comenta tenerlo bueno.

**Tabla 10***Correlaciones*

			<b>Correlaciones</b>	
			Situación Laboral	Formación Profesional de los Egresados
Rho de Spearman	Situación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	22	22
	Formación Profesional de los Egresados	Coeficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	22	22

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 22

### **Interpretación:**

Cada variable evaluada es de naturaleza ordinal, ya que los puntos se asignan en orden ascendente. Con base en esto se determinó que la prueba estadística a utilizar es la prueba Rho de Spearman. Por lo tanto, el resultado es que se acepta la hipótesis de investigación formulada (H1), la cual dice: “Entre la situación laboral y la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM”, así lo señala la Sig. Un valor (bilateral) de 0,000 es menor que el margen de error de 0,05 (5%). Además, dado que el valor del coeficiente de correlación es 0,686, se puede argumentar que la relación entre las variables anteriores es una correlación moderadamente positiva, lo que indica que si los egresados reciben formación profesional, la probabilidad de su situación laboral es superior al 50%. Mejorar aún más.

### **3.3. Discusión de Resultados**

Se observa que se debe determinar la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM

Teniendo en cuenta la presentación de información general, donde se describen objetivamente los principales resultados de acuerdo a los objetivos de este trabajo, a continuación, se analiza cada variable del estudio.

El objetivo con mayor relevancia para el desarrollo de esta tesis, consiste en determinar la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados.

Ventura y Nolasco (2016), demostraron que hay una relación significativa entre las variables, pudiendo así generar oportunidades directas a los profesionales, sin embargo, se muestran baja capacidad de planificar y desarrollar investigación, dando respaldo a la presente investigación ya que, la Situación Laboral se relaciona significativa con la formación profesional de los egresados del año 2018. Se evidencia que las capacidades se relacionan significativamente con la demanda laboral de los egresados y se evidenciará con las habilidades que poseen, la cual serán demostradas en el campo laboral y ello se evidencia en la productividad de la organización donde laboren.

Los egresados de turismo muestran una gran indiferencia con la realidad laboral que presenta la actual demanda laboral para profesionales de turismo puesto que lo aprendido en aulas no se ajusta a una realidad, por lo tanto si se busca culpables se tendrá que hacer una suerte de acertijo sin dar con certeza con los culpables, se cree que para lograr realmente un involucramiento laboral de egresado debe de conocer la realidad del campo laboral por consiguiente, el tema de orientación vocacional o la información que un futuro estudiante de turismo no es la adecuada.

Los resultados reflejan también que existe un nivel bajo (48,6%) con respecto a generar conocimiento y formular planes de investigación, éste resultado tiene una similitud con los resultados de la investigación presente por los resultados de las encuestas que se aplicaron

Las habilidades de planificación no son muy activas en los egresados de turismo puesto que desconocen o no reconocen en el proceso de planificación durante la etapa laboral haciendo que aparezca muy difícil o complicado realizar una actividad laboral, esto se logra evidenciar en los resultados poco eficaces de una organización.

Se acepta la hipótesis de investigación (H1) formulada, de acuerdo a la relación de ambas variables: “Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM”, ello pues, debido a los valores resultantes se establece que la mencionada relación entre las variables, es positiva media, indicando de esta manera que existe más del 50% de probabilidad de que, si se mejora la formación profesional de los egresados, la situación laboral tendrá que mejorar aún más. Con ellos se puede deducir que si el aprendizaje que se obtiene a modo de competencias será muy favorable para el mejor desenvolvimiento en el campo labora.

Continuando con la explicación y de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los 22 egresados de la Escuela Profesional en Turismo año 2018, se ha obtenido que el 54.55% mencionan que, si cuentan con un empleo actual, mientras el 45.45% aseveró que no.

Dando incapie a pensar que, no están muy identificado con el tema de atención al público y piensan que ser profesional de turismo será para gerencia negocios turísticos sin dar mucha importancia al aprendizaje mediante la práctica.

De igual forma, es preocupante saber que el 54.55% del total de encuestados, solo el 18.18% están laborando en alguna de las múltiples posibilidades en el sector turismo, debido a que en su formación profesional no lograron identificar técnicas que son muy prácticas y de mucho contacto al momento de realizar un trabajo dentro de la actividad turística.

Asimismo, se ha obtenido que el 54.55% mencionan el motivo predominante de desempleo es la situación actual por la Pandemia, mientras el 27.27% aseveró que son problemas internos, asimismo el 18.18% es por no contar con título profesional.

La actual pandemia es un causante principal de desempleo para profesionales de turismo puesto que en el momento de hacer activación turística las empresas optaron por utilizar un personal sin importar el conocimiento del personal solo tomando en cuenta un tema de confianza y de ese modo utilizando primos, cuñados, sobrinos y otros sin importar la formación profesional. Siendo, una realidad latente de la cual los egresados perdieron oportunidades laborales.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018, la cual es positiva media; siendo significativa la relación entre estas dos variables.
2. Se analizó la Situación Laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018, la cual resulta preocupante de acuerdo a la población de estudio tan sólo el 18% labora actualmente en el sector turismo y el resto se encuentra desempleado o trabaja en otros sectores.
3. Se presenta la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM en el año 2018, centrándose en estudios y estudios enfocados a la integración, reinserción y reintegración laboral, con el objetivo primordial de complementar y adaptar conocimientos y habilidades existentes y futuras. Futuros empleados de por vida.

## RECOMENDACIONES

1. A los egresados tomar conciencia que mientras mejoren y enriquezcan sus competencias no tendrán mayores problemas de desenvolverse en el mundo laboral.
2. A los empresarios turísticos ser partícipes de la formación adecuado de los estudiantes, permitiendo las prácticas en sus organizaciones.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Condori, Y (2016) “*Inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015*”. Recuperado en <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/365>
- Granados, (2013) “*Empleo con Profesionalización en el Sector Turismo-Lima*”. Recuperado en <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8867/0>
- La Voz de Houston; *Estructura organizacional*. Recuperado de <http://pyme.lavotx.com/estructura-organizacional-de-un-hotel-4943.html>
- Marquina, A. (2017) “*Condiciones de Trabajo de los Egresados y Titulados en Turismo de los Hoteles Tres Estrellas del Centro Histórico de Trujillo*”. Recuperado En <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9637>
- Méndez y López (2015) “*Condiciones Laborales en las Empresas Hoteleras de la Zona Toluca-Metepec-Lerma: su Impacto en el Desarrollo Económico Local. México*”. Recuperado en <http://ri.uaemex.mx/bitstream/20.500.11799/49664/1/3615.docx>
- Messenger (2015) “*El profesional y su Remuneración*”.
- Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 5
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) , 2009
- Organización Mundial de Turismo – OMT (2016)
- Cuenta Satélite de Turismo – CST, (2016)
- Plan Estratégico Nacional De Turismo, 2025. Recuperado de: <http://www.mincetur.gob.pe/wp->
- Ramírez, C. (2009). “*Perfil del Recurso Humano en Turismo*”. México: Trillas
- Reglamento de Establecimiento de Hospedaje aprobado por el D.S 001-2015-MINCETUR
- Rojas, J. (2013) “*Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia*”. Recuperado en

<http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14776/TG-2898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, Y. (2012) “*Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés- Bolivia*”. Recuperado en <http://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/14776>

Sánchez (2015) «*Aumenta la oferta laboral para los titulados en formación profesional*». Consultado el 29 de noviembre de 2018.

Vásquez, M. (2017) “*La Satisfacción Laboral en Empresas Hoteleras- Argentina*”. Recuperado en <http://nulan.mdp.edu.ar/333/>

Ventura, J. y Nolasco, K. (2016) “*Perfil Profesional y Demanda Laboral de los Egresados de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” 2013 Al 2016- Huaraz*”. Recuperado en <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1772>

Villena, C. (1990) “*Introducción del Turismo*”. México: Bolívar

Universidad Santísima Concepción de Colombia (2016) “*Diferencia entre egresado y titulado*”. Recuperado de <http://universitarios.cl/2014/12/17/diferencias-en-el-mercado-entre-un-titulado-y-un-egresado/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título del proyecto:** “Análisis de la Situación Laboral y su Relación con la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018”

<b>DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA</b>			
<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>HIPOTESIS DE INVESTIGACION</b>	<b>MARCO TEORICO</b>
<p>¿Cuál es la relación entre de la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación existente entre la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar la Situación Laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018.</p> <p>Describir la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Si existe relación entre el análisis de la Situación Laboral y la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018.</p>	<p><b>Situación Laboral</b> Es la condición que tiene la población económicamente activa de cualquier de un país o región, el cual puede ser empleado, desempleado, empleado con contrato temporal, empleado con contrato indefinido, empleado sin contrato, entre otros. Asimismo, serán todos aquellos factores que condicionan y permiten el trabajo, tales como salario, horas de trabajo, contrato, seguridad y salud, y otros de acuerdo a normas internacionales y específicas de cada país. (Organización Internacional del Trabajo, 2000).</p> <p><b>Formación profesional</b> Entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Sánchez (2015).</p>
<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b>

<p>Diseño descriptivo</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Egresados de la Escuela de Turismo          O<sub>1</sub> = Situación Laboral          O<sub>2</sub> = Formación Profesional</p>	<p><b>Población</b>          La población es el número de egresados en dos semestres académicos durante año 2018, 22 egresados</p> <p><b>Muestra</b>          22 egresados</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1008 202 1182 225">Variable</th> <th data-bbox="1182 202 1388 225">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1008 355 1182 410" rowspan="3"><b>Situación laboral</b></td> <td data-bbox="1182 231 1388 288">Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 288 1388 381">Empleos y los puestos de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 381 1388 474">Relación empleado – empleador</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1008 576 1182 694" rowspan="2"><b>Formación profesional de Egresados</b></td> <td data-bbox="1182 474 1388 531">Características del empleo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 531 1388 572">Plan de estudios</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 572 1388 614"></td> <td data-bbox="1182 572 1388 614">Duración de estudios</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	<b>Situación laboral</b>	Condiciones laborales	Empleos y los puestos de trabajo	Relación empleado – empleador	<b>Formación profesional de Egresados</b>	Características del empleo	Plan de estudios		Duración de estudios	<p>Cuestionario a egresados          Guía de preguntas</p> <p><b>Informante:</b>          Empresarios turísticos</p>
Variable	Dimensiones													
<b>Situación laboral</b>	Condiciones laborales													
	Empleos y los puestos de trabajo													
	Relación empleado – empleador													
<b>Formación profesional de Egresados</b>	Características del empleo													
	Plan de estudios													
	Duración de estudios													

Fuente: Elaboración propia, 2021



## Anexo 2. Encuesta

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE TURISMO



#### “Análisis de la Situación Laboral de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM- Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018”

**Instrucciones:** Le rogamos ser muy objetivo en sus respuestas, este cuestionario para su conocimiento es anónimo, marque con una x, según el cuadro de apreciación.

**Sexo:** F      M

1. ¿Actualmente usted cuenta con un empleo en el sector turismo?
  - a) Si
  - b) No
  
2. ¿Su empleo es dependiente o independiente?
  - a) Dependiente
  - b) Independiente
  
3. ¿Usted Cuenta con un contrato laboral?
  - a) Si
  - b) No
  
4. ¿Cuánto es el rango de su remuneración mensual?
  - a) Menos de s/. 910
  - b) De s/. 911 a s/.1000
  - c) De s/1001 a 1500
  - d) De 1501 a 2000
  - e) Más de 2001
  
5. ¿Usted cuenta con un día de descanso a la semana?
  - a) Si
  - b) No
  
6. ¿Son pagados horas extras sí fuera el caso?
  - a) Si
  - b) No
  
7. ¿Usted cuenta con título profesional?
  - a) Si
  - b) No



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE TURISMO**



**“Análisis de la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018”**

**Instrucciones:** Le rogamos ser muy objetivo en sus respuestas, este cuestionario para su conocimiento es anónimo, marque con una x, según el cuadro de apreciación.

<b>MUY DEFICIENTE</b>	<b>(1)</b>
<b>DEFICIENTE</b>	<b>(2)</b>
<b>ACEPTABLE</b>	<b>(3)</b>
<b>BUENA</b>	<b>(4)</b>
<b>EXCELENTE</b>	<b>(5)</b>

N°	Cuestionario					
		1	2	3	4	5
<b>CONOCIMIENTOS</b>						
1	Conocimientos generales sobre la función del guía de turismo.					
2	Conocimientos de legislación Turística.					
3	Conocimientos del Mercado Turístico.					
4	Conocimientos sobre temas Culturales					
5	Conocimientos generales del área económica					
<b>HABILIDADES</b>						
6	Habilidad para comunicar, orientar en informar.					
7	Habilidad para la conducción de grupos.					
8	Habilidad para promover actividades de animación.					
9	Habilidad para supervisar					
10	Habilidad para elaborar informes					



### Anexo 3. Entrevista



**‘Análisis de la Situación Laboral y su Relación con la Formación Profesional de los Egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-Distrito de Tarapoto- Provincia y Región San Martín 2018’**

**Entrevistador** LLOANA MADY (Investigadora)

**Entrevistado** EMPRESARIO

#### CUESTIONARIO

PREGUNTA	RESPUESTA
1. ¿Cuál es la formación profesional de los egresados en turismo?	
2. ¿Con qué Perfil Profesional egresan los estudiantes de turismo?	
3. ¿Considera usted que los egresados cuentan con el perfil suficiente para laborar en ámbito turístico?	
4. Según su opinión ¿Cómo se encuentra la situación laboral de los egresados de turismo?	
5. Según su opinión ¿Cree que está bien la formación profesional los egresados de turismo?	

Fuente: Elaboración propia, 2021



#### Anexo 4. Egresados en el 2018 I y 2018 II

N	DNI	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre Alumno	Sexo	Ponderado General	Fecha Nacimiento	Dirección	Teléfono	Email
1	73393517	SAAVEDRA	GARCÍA	ANTONELLA MAYBELLINE LORAINE	F	14.564814	03/10/1995	Psj. Abelardo Ramiez 232 Banda de Shilcayo	965871795	maybelline.351@gmail.com
2	70883427	ACHING	RIOS	MAYRA MELIZA	F	14.388127	05/02/1992	comandante chirinos 453	950010434	aching.meliza@gmail.com
3	48204063	TORRES	RUIZ	GABRIELA	F	14.021929	17/12/1993	pasj. Los cedros mz "C" t "1" Tarapoto	910446228	gabrielatorresruiz93@gmail.com
4	76519620	BLAS	SINARAHUA	JAIR PETER	F	13.698198	13/04/1996	Jr. Manco inca	997089086	Peterblas.amazonica@gmail.com
5	71905700	GONZALES	ACOSTA	JÉNNER RAÚL	M	13.6	30/09/1994	jr. los chankas s/n C-3	939087384	jeragoac3094@gmail.com
6	78018775	HUASANGA	PINCHI	JOEL	M	13.521929	10/08/1996	Jr. La Union N	949451385	joelhuasanga@gmail.com
7	72245158	UGAZ	BALCÁZAR	DEYTON	M	13.306306	28/07/1995	jr. Manco inca 1067- tarapoto	943041682	deytonugaz@gmail.com
8	77209275	CHUGNAS	PANDURO	CINTHIA	F	13.112554	08/01/1995	jr. progreso cdra 7	932895616	chugnas95ac@gmail.com
9	71939087	SÁNCHEZ	RAMÍREZ	MELVIN ALONSO	M	12.273809	29/05/1995	jr: Pajaten # 148 Partido Alto-Tarapoto	42590322	alonsoanchezramirez5@gmail.com
10	45071947	GARCÍA	SALAS	RODOLFO JAVIER	M	12.105072	13/05/1988	leoncio prado 1011	921250709	rj_g1305@hotmail.com
11	70196383	PAREDES	TORRES	LEYDI MARGOTH	F	12.031372	17/11/1995	Jr. Loreto N	967839226	leydi0521@gmail.com
12	71642011	GARCÍA	PAREDES	CAROLINA	F	11.84942	26/04/1993	Alfonso Ugarte N 801	930774934	carolinagp.adm.tur@gmail.com
13	46407270	USHIÑAHUA	SILVA	SANDRA ROUINA	F	11.243589	26/04/1990	Jr. Progreso 547 Barrio Huayco	959962143	sandraentucorazon@hotmail.com
14	71311381	TAPULLIMA	OYOLA	LLANET	F	11.116438	01/04/1994	SAN ROQUE DE CUMBAZA	936778366	llanetapullima@gmail.com
15	44559406	MIRANO	MAS	LUCY	F	10.589531	12/07/1987	Psj.Callao 150 - Morales	962907186	miranofce@gmail.com
16	47231022	MURAYARI	CHUJUTALLI	LITA LUCERO	F	12.358974	17/04/1991	Jiron Lima 973	947574711	luceros_princess17@hotmail.com
17	76870083	HERNÁNDEZ	BRICEÑO	KARLA JENIRÉ	F	15.427272	19/04/1994	Jr. Sofia Delgado 405	965922488	karjen970419@gmail.com
18	73473933	GUEVARA	SAAVEDRA	ESTEFANY	F	14.95	30/01/1996	Jr: Alfonso Ugarte #352	931240385	egs0130@Gmail.com
19	71008244	DIAZ	RUIZ	DENISSE	F	14.59292	26/09/1997	Pasaje nuevo para	042 585223	denissediazruiz@gmail.com
20	72977660	ROJAS	GRÁNDEZ	SHEYLA MARGARETH	F	14.475336	13/03/1997	ancohallo 250	943225242	sheylarojas7@gmail.com
21	70161816	PINCHI	LINARES	NEY	M	14.147982	10/10/1993	Jr. Simon Bolivar #419	988493308	ney686@gmail.com
22	73482982	TUESTA	RODRÍGUEZ	ANGEL SALOMÓN	M	13.554585	02/10/1995	Jr. Alfonso Ugarte 1995	921249541	carlesjesus95@gmail.com

Fuente: Asuntos académicos, 2021

# Análisis de la situación laboral y su relación con la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-distrito de Tarapoto-provincia y región San Martín 2018

*por* Lloana Mady Soria Pinedo

---

**Fecha de entrega:** 24-oct-2023 12:52p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2200772553

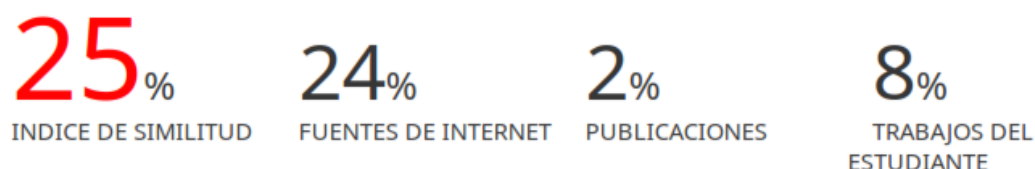
**Nombre del archivo:** ADM.TURISMO\_-\_Lloana\_Mady\_Soria\_Pinedo\_4.docx (3.23M)

**Total de palabras:** 12855

**Total de caracteres:** 72108

# Análisis de la situación laboral y su relación con la formación profesional de los egresados de la Escuela de Turismo de la UNSM-distrito de Tarapoto- provincia y región San Martín 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>edoc.pub</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.educaweb.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>