

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
Carrera Profesional de Administración Turística, Hotelería y  
Gastronomía

**FACTORES DE EMPLEABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE  
EGRESADOS UNIVERSITARIOS EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS HOTELERAS EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA,  
2018.**

**Bachilleres:**

Patricia Claribel Becerra Arana

Greisy Lizeth Gonzales Gutierrez

**Asesor:**

Mg. Gina Katherine Céspedes Cáceres

Cajamarca – Perú

2019

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
Carrera Profesional de Administración Turística, Hotelería y  
Gastronomía

**FACTORES DE EMPLEABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE  
EGRESADOS UNIVERSITARIOS EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS HOTELERAS EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA,  
2018.**

**Tesis para optar el título profesional de:**  
Licenciado en Administración Turística, Hotelería y Gastronomía

**Bachilleres:**

Patricia Claribel Becerra Arana

Greisy Lizeth Gonzales Gutierrez

**Asesor:**

Mg. Gina Katherine Céspedes Cáceres

Cajamarca – Perú  
2019

COPYRIGHT © 2019 by  
PATRICIA CLARIBEL BECERRA ARANA  
GREISY LIZETH GONZALES GUTIERREZ  
Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS.**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA, HOTELERÍA**  
**Y GASTRONOMÍA**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION TURÍSTICA,  
HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

**FACTORES DE EMPLEABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE  
EGRESADOS UNIVERSITARIOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
HOTELERAS EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2018.**

Presidente : Mg. Percy Fernando Maldonado Fernández

Secretario : Mg. Lucía Small Ruiz

Vocal : Mg. Luis Felipe Velasco Luza

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios, quien estuvo presente en mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer y a mi familia; principalmente a mi abuelita Hermila que es más que una Madre. A mis tíos Juan y Manuel por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria, y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como personal.

Gonzales Gutierrez, Greisy Lizeth

Esta tesis se lo dedico a mis padres por el apoyo que me brindan en cada uno de mis proyectos, por inculcarme de buenos valores y respeto hacia los demás. Esta tesis también se la dedico a mis hermanos, a mi novio, a mis sobrinos y a mi tío Coco Arana; quienes son mi impulso para lograr cada una de mis objetivos en esta vida y por quienes lucharé por lograr cada meta propuesta.

Becerra Arana, Patricia Claribel

## **Agradecimientos**

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. A mis jurados, a mi asesora, a mi compañera Patty, a mis profesores que me han visto crecer como persona, y que gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

Gonzales Gutierrez, Greisy Lizeth

Agradezco a Dios y a la Virgen Santísima por protegerme y guiarme en cada paso que doy en la vida, también a mi compañera de tesis Greisy que por el apoyo y trabajo en equipo pudimos lograr una de nuestras metas propuestas, también a cada uno de los profesores de la carrera por las enseñanzas que nos brindaron y en especial a nuestra asesora de tesis por el apoyo brindado.

Becerra Arana, Patricia Claribel

## Índice

Dedicatoria .....	v
Agradecimientos .....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Gráficos .....	xi
Resumen.....	xii
Abstract .....	xiii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN .....	1
1. Problema de investigación .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivo específico.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	6
2. Fundamentos teóricos de la investigación .....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Internacionales .....	6
2.1.2. Nacionales .....	7

2.2.	Fundamentos teóricos.....	9
2.2.1.	Teorías del mercado de trabajo .....	9
2.2.2.	Teorías del trabajo por el lado de la oferta.....	10
2.2.2.1.	Las teorías de la búsqueda y difusión de la información .....	10
2.2.2.2.	La teoría de los salarios de eficiencia.....	11
2.2.2.3.	Teorías espaciales y movilidad de la mano de obra .....	12
2.2.2.4.	Teorías de la inversión en capital humano .....	12
2.2.3.	Características del empleo en el Perú.....	15
2.3.	Definición de términos básicos .....	17
2.4.	Hipótesis de la investigación .....	20
2.4.1.	Operacionalización de las variables .....	22
CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....		23
3.	Metodología.....	23
3.1.	Tipo de investigación .....	23
3.2.	Diseño de la investigación.....	23
3.3.	Unidad de análisis .....	24
3.4.	Población .....	24
3.5.	Muestra.....	24
3.6.	Métodos de investigación.....	25
3.7.	Técnicas de investigación.....	26
3.8.	Instrumentos .....	26
3.9.	Técnicas de análisis de datos .....	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		28
4.	Presentación de resultados .....	28

4.1. Factores que influyen en la contratación de profesionales universitarios	
28	
4.2. Situación laboral de los egresados de la carrera de hotelería .....	31
4.3. Los salarios en el sector hotelero de Cajamarca.....	32
4.4. Medios de comunicación utilizados para reclutamiento .....	33
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	34
5. Conclusiones y recomendaciones .....	36
5.1. Conclusiones .....	36
5.2. Recomendaciones .....	37
LISTA DE REFERENCIAS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1. Tasa de Desempleo del área urbana, según principales características, 2010 - 2017 .....	16
Tabla 2. Población económicamente activa ocupada, según ramas de actividad, 2010 - 2017 .....	17
Tabla 3. Rango salarial del sector hotelero en Cajamarca. ....	33
Tabla 4. Medios utilizados para reclutamiento de personal .....	33
Tabla 5. Producto Bruto Interno por Sectores Productivos 2001 - 2017 .....	46
Tabla 6. Cajamarca: Valor Agregado Bruto por años, según actividades económicas - valores a precios constantes del 2007 (miles de soles) .....	4747
Tabla 7. Directorio de Hoteles en el distrito de Cajamarca, 2017. ....	48
Tabla 8. Población ocupada, según sexo, grupos de edad y nivel de educación, 2007-2017 (miles de personas) .....	51
Tabla 9. Población económicamente activa, según niveles de empleo, 2007-2017 (Miles de personas) .....	51
Tabla 10. Tabulación de respuestas de las entrevistas aplicadas a los empleadores del sector hotelero del distrito de Cajamarca, 2018. ....	54
Tabla 11. Número de egresados de la Carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la UPAGU. ....	56
Tabla 12. Matriz de Consistencia de los factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, 2018. ....	58

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Factores internos relevantes para los empleadores hoteleros .....	29
Gráfico 2. Factores externos relevantes para los empleadores hoteleros.....	30
Gráfico 3. Numero de egresados universitarios contratados.....	32
Gráfico 4. Crecimiento de la llegada de turistas internacionales .....	50

## **Resumen**

La oferta hotelera en Cajamarca ha crecido durante los últimos seis años (66% de incremento en establecimientos de hospedaje entre el año 2012 y 2018); sin embargo, el número de egresados en las universidades de las carreras de turismo y hotelería no se han logrado posicionar con éxito en este sector. La investigación tiene por objetivo determinar los factores de empleabilidad más importantes, resultando que el 60.87%, de un total de 23 empleadores entrevistados, considera que los conocimientos técnicos en hotelería son importantes para la contratación de egresados universitarios.

Los resultados evidencian además que solo el 14% del personal que labora en los hoteles de cuatro y tres estrellas de la provincia de Cajamarca, pertenecen a la carrera de turismo y hotelería; donde el 16.7% egresa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) y el 83.3% de la Universidad Nacional de Cajamarca. El porcentaje de egresados de la carrera de Turismo Hotelería y Gastronomía de la UPAGU que labora en el sector es del 3.17%.

Esta investigación es de tipo básica fundamental, de enfoque mixto y de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal. La población está conformada por 23 hoteles de cuatro estrellas y tres estrellas. La hipótesis de la investigación considera que los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios es contar con el conocimiento técnico necesario para que se puedan desempeñar eficientemente en el área designada por el empleador del sector hotelero.

**Palabras Clave:** Egresados universitarios, empleabilidad, empleo.

## **Abstract**

The hotel offer in Cajamarca has grown during the last six years (66% increase in lodging establishments between 2012 and 2018); However, the number of graduates in the universities of tourism and hotel careers have not been successfully positioned in this sector. The research aims to determine the most important employability factors, resulting in 60.87%, of a total of 23 employers interviewed, considers that the technical knowledge in hospitality is important for hiring university graduates.

The results also show that only 14% of the staff working in the four and three star hotels in the province of Cajamarca belong to the tourism and hotel career; where 16.7% graduated from Antonio Guillermo Urrelo Private University (UPAGU) and 83.3% from the National University of Cajamarca. The percentage of graduates of the Hospitality and Gastronomy Tourism career at UPAGU working in the sector is 3.17%.

This research is of fundamental basic type, of mixed approach and of descriptive level, of non-experimental design of transversal cut. The population is made up of 23 four-star and three-star hotels. The research hypothesis considers that the most important employability factors in hiring university graduates is to have the necessary technical knowledge so that they can perform efficiently in the area designated by the employer of the hotel sector. efficiently in the area designated by the employer of the hotel sector.

**Key Words:** University graduates, employability, employment.

# CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

## 1. Problema de investigación

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El sector turístico en el Perú, se ha convertido en un importante eje de desarrollo económico y social (MINCETUR, 2017). El sector turismo aporta el 4% del Producto Bruto Interno (PBI), y contribuye con más de un millón de puestos de trabajo de manera directa e indirecta (ANDINA, 2017); por lo que, asegurar la sostenibilidad de este sector debe ser una de las prioridades dentro de las políticas de estado orientados a: mejorar las conexiones aéreas y terrestres de nuestras regiones; mejorar la infraestructura de las zonas visitadas, mejorar la atención al turista nacional e internacional, ofrecer una oferta lateral y complementaria de calidad.

El turismo interno así como el internacional ha ido aumentando en los últimos años; este último ha crecido a una tasa del 4% en el año 2017, generando un total de US\$ 4,574 millones de dólares en divisas, 51.6 millones de arribos de visitantes que decantaron en 70.3 millones de pernoctaciones (MINCETUR, 2018). El número de establecimientos de hospedaje a finales de agosto del 2018 fue de 22,184 establecimientos, con un total de 298,042 camas; dentro de esta estadística la región Cajamarca contó con un total de 802 establecimientos de hospedaje y un total de 12,029 habitaciones a finales de agosto (MINCETUR, 2018). Aún con las deficiencias en infraestructura que se tiene en el Perú la oferta hotelera en el departamento de Cajamarca ha crecido durante los últimos seis años (66% de incremento en establecimientos de hospedaje entre el año 2012 y 2018).

Según Arbaiza (2013) las variables que han originado el crecimiento del turismo interno e internacional son: la implementación de carreras de turismo y hotelería en las universidades, las inversiones en el sector, la diversificación de los destinos turísticos, y la promoción por parte del gobierno. En el Perú existen 23,256 egresados de las carreras de ciencias administrativas y comerciales<sup>1</sup>, dentro de las cuales 9,250 estudiantes son hombres y 14,007 son mujeres (SUNEDU, 2018); esta cantidad de profesionales tiene un reto importante para poder obtener un trabajo adecuado debido al nivel de empleabilidad que existe en el país; además de que muchos de los profesionales están siendo empleados por horas o ejercen una actividad para la cual no han sido preparadas – el subempleo en el país es de 33.56% (INEI, 2017) el 19.85% de los jóvenes entre la edad de 14 y 24 años trabajan (INEI, 2017).

Si bien las estadísticas de empleo en el Perú muestran que el 25.3% de la población económicamente activa<sup>2</sup> que está empleada tiene un nivel de educación superior (INEI, 2017). Ante este escenario el mercado laboral en el Perú se ha inclinado por los profesionales universitarios quizás porque el nivel de calificación que presentan es igual al que los empleadores requieren, sin embargo es importante preguntarse si los egresados de las carreras de turismo y hotelería forman parte del empleo adecuado o del subempleo. Según Santamaria (2015) el sector hotelero de Ecuador prefiere contratar

---

<sup>1</sup> El clasificador de carreras de educación superior considera que la carrera de administración de servicios turísticos, hotelería y gastronomía forma parte de las ciencias administrativas y comerciales (INEI, 2014).

<sup>2</sup> La población económicamente activa (PEA) es la oferta de mano de obra en el mercado laboral, conformada por personas mayores de 14 años y que están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante un periodo de tiempo determinado, trabajan o están buscando activamente un trabajo (INEI, 2013).

profesionales universitarios en un 40.1%; específicamente se desenvuelven en las áreas administrativa y la del servicio al cliente (ambas con el 90.5%) y en el área comercial con el 9.5%. Marrero (2015) analizó la situación de los titulados universitarios en el sector turístico de España, determinando que los profesionales universitarios se desempeñan en puestos administrativos y de servicio.

De lo dicho, la presente investigación permite realizar un análisis de la demanda laboral para determinar los factores internos y externos que los empleadores consideran para la contratación o no de los egresados de las carreras de Turismo, hotelería y gastronomía. La investigación permite conocer las competencias personales, instrumentales, sistémicas que los empleadores consideran para establecer las calificaciones del personal que se requieren para un puesto en particular. Además de identificar las áreas y/o puesto en los que se desempeñan los profesionales del sector turismo en la ciudad de Cajamarca.

## **1.2. Formulación del problema**

Teniendo en cuenta el contexto señalado anteriormente, la presente investigación busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras del distrito de Cajamarca, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué factores internos y externos de empleabilidad son considerados importantes por los empleadores del sector hotelero para la contratación de su personal, en el distrito de Cajamarca?

¿Cuál es la cantidad de egresados de la carrera de administración de empresas hoteleras que vienen laborando en el sector hotelero del distrito de Cajamarca?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios de la carrera de administración de empresas hoteleras del distrito de Cajamarca, 2018.

### **1.3.2. Objetivo específico**

Identificar los factores internos y externos de empleabilidad que son considerados importantes por los empleadores del sector hotelero para la contratación de su personal, en el distrito de Cajamarca.

Establecer la cantidad de egresados de la carrera de administración de empresas hoteleras que vienen laborando en el sector hotelero del distrito de Cajamarca.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación tiene una justificación teórica porque va a permitir identificar y establecer los criterios de selección que toman en cuenta los empleadores del sector hotelero para la contratación o no de egresados universitarios, con la finalidad de contrastar los conocimientos adquiridos en nuestra carrera universitaria en relación a la gestión del talento humano, como son las teoría de búsqueda y difusión de la información, la teoría de los salarios, de movilidad de mano de obra, y de inversión en capital humano.

Finalmente, la investigación también presenta una justificación práctica porque el estudio beneficia los estudiantes universitarios proporcionando información de las áreas en donde se pueden desempeñar una vez que egresen de la universidad; la investigación provee información acerca de los puestos a los que pueden acceder, el salario promedio a percibir, el nivel de mando en el cual se van a desenvolver y las aptitudes que debe ir formando para su vida laboral. De igual manera, los resultados obtenidos beneficiaran a los gestores académicos de las universidades que brindan la carrera de turismo y hotelería con la finalidad de dirigir redirigir los esfuerzos académicos para la formación de profesionales competitivos.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2. Fundamentos teóricos de la investigación**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

La presente investigación toma como antecedentes a los siguientes trabajos de investigación:

##### **2.1.1. Internacionales**

Según Rodrigues (2017) en su investigación “*La presencia de la Mujer en el sector turismo en Galicia*”, analizó datos primarios para el total de inscritos en los cursos de grado, master y doctorado de turismo de las Universidades de la Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, para analizar su situación académica, complementado con una revisión descriptiva estadística de los cargos que ocupan hombres y mujeres en el sector público y privado, para analizar la situación profesional. Concluyendo que a pesar de existencia de leyes para promover la igualdad entre hombres y mujeres, y de la fuerte presencia femenina en los cursos universitarios, los datos estadísticos todavía apuntan a la existencia de estereotipos respecto a los tipos de carrera universitaria y el género de sus matriculados. Aunque el número de profesionales femeninas formadas en turismo es muy superior a lo de hombres, se evidenció que dicha inclinación en la realidad empresarial no se respeta.

Según Santamaria (2015) en su tesis “*Evaluación del desempeño laboral de los egresados y graduados de la escuela de hotelería y turismo de la pontificia universidad católica del Ecuador*” se aplicaron encuestas a todas las universidades que ofrecen la carrera de hotelería y turismo, así como a 217

organizaciones relacionadas para determinar el impacto del desempeño laboral de los profesionales egresados y graduados en las organizaciones del sector turístico y hotelero del Distrito Metropolitano de Quito. El estudio concluye que las empresas prefieren contratar profesionales formados en la universidad, con una preferencia de 40.1% por la universidad Tecnológica Equinoccial (UTC); además de evidenciar que las áreas más importantes del sector son: la administrativa y la del servicio al cliente (ambas con el 90.5%) y el área comercial con el 9.5%; donde se evidenció que el 87% de los profesionales de turismo se vienen desempeñando.

Según Marrero (2015) en su investigación *“La sobre cualificación en el sector turístico: el caso español”* utilizando datos primarios correspondientes al año 1987, como año de partida, para comprar el nivel de ocupabilidad con relación al año 2009; así mismo los datos del año 2011 fueron tomados como referente para evaluar el nivel educativo de los egresados. El objetivo de la investigación fue analizar la situación de los titulados universitarios en el sector turístico concluyendo que el sistema educativo español ha facilitado la inserción de universitarios al sector turismo, sin embargo los titulados universitarios no se desempeñan en puestos de empleadores, directivos y profesionales, sino en puestos administrativos y de servicio.

### **2.1.2. Nacionales**

Según Marquina (2017) en su tesis *“Condiciones de trabajo de los egresados y titulados en turismo de los hoteles tres estrellas del centro histórico de Trujillo”* utilizando observación directa, entrevistas y encuestas

para hoteles familiares de mayor flujo turístico que se ubican en el centro histórico de la ciudad de Trujillo, con la finalidad de identificar las condiciones de trabajo que presentan los egresados y titulados de turismo en los hoteles tres estrellas del centro histórico de Trujillo. Los resultados muestran que el 12% de los administradores consideran el grado de licenciado en Turismo para ser contratados, teniendo como salario máximo de S/ 1,800 soles; además el personal que mayormente labora en los hoteles del centro histórico son practicantes de institutos, así como practicantes y egresados de otras carreras no afines.

Según Alpaca & Huamaní (2017) en su tesis *“Desarrollo competencias laborales formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2013”* aplicando cuestionarios a 89 agentes de viajes que pertenecen a la asociación de agencias de viajes y turismo (AVIT), para determinar el perfil socio laboral y nivel de satisfacción laboral del agente de viajes. El estudio concluye que el perfil socio laboral del agente de viajes tiene un promedio de edad de 29 años, donde predomina el género femenino, con estado civil de soltera y con un nivel de instrucción superior técnica; es un trabajador que labora bajo un contrato de trabajo y goza de beneficios laborales, su jornada de trabajo supera las 8 horas diarias, su remuneración es superior a la remuneración mínima vital y el tiempo de servicios es superior a un año. Con respecto al nivel de satisfacción laboral, los agentes de viajes, se evidencia un 43.6% de clientes que se encuentran regularmente satisfechos.

Según Peralta (2015) en su tesis “*Formación profesional en hotelería y turismo e inserción en el mercado laboral: caso Facultad de Ciencias Aplicadas - UNCP – TARMA*” aplicó cuestionarios a 62 egresados con la finalidad de determinar la incidencia en la formación profesional para su inserción laboral; los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide - con un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) del 64.2% y con un nivel de significancia del 99% - de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

## **2.2.Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Teorías del mercado de trabajo**

Los problemas económicos que se ven actualmente en el mundo, como consecuencia de la crisis financiera sub prime de los estados unidos, la crisis de la unión europea, los conflictos comerciales que se vienen suscitando en la actualidad; está teniendo un impacto importante en el crecimiento económico de los países; y en consecuencia, debilita el crecimiento económico de los países, de las regiones, de las empresas incidiendo en el debilitamiento del empleo. En el Perú, se han visto paralizaciones de proyectos mineros que han desacelerado el crecimiento, y que por supuesto desalienta la inversión directa extranjera, debilita el consumo; generando un escenario de inestabilidad e incertidumbre laboral; en tal sentido, es importante que el gobierno actúe en el mercado para devolver la confianza en la economía, en cada uno de los sectores, en las empresas y los empresarios.

## **2.2.2. Teorías del trabajo por el lado de la oferta**

### **2.2.2.1. Las teorías de la búsqueda y difusión de la información**

Este enfoque enfatiza la necesidad de actuar sobre la oferta de mano de obra, aconsejando a los desempleados, poniendo a su disposición oportunidades de formación y difundiendo información sobre vacantes a los trabajadores y sobre servicios de empleo a las empresas.

#### **La teoría de búsqueda**

Esta teoría ha sido desarrollada entre otros por Blanchard & Diamond (1989) y Diamond (1982). Esta teoría está fundamentada en fallos de información en los mercados que hace que los trabajadores no estén bien informados de las ofertas laborales que existen y que las empresas no tengan conocimiento de los trabajadores disponibles, por tanto, la búsqueda de empleo requiere tiempo y recursos, y los rendimientos de esta inversión son futuros e inciertos. Cada trabajador o empresa estará dispuesto a continuar el proceso de búsqueda hasta el punto en que el costo marginal de la búsqueda se iguale al flujo descontado de los retornos futuros esperados del trabajador o trabajo. Se produce desempleo porque, a pesar de que empresas y trabajadores saben que existen oportunidades laborales, no saben dónde se localizan exactamente. El resultado es una cierta tasa de desempleo friccional, derivado del hecho de que continuamente hay trabajadores entrando, saliendo o siendo despedidos en el mercado de trabajo (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

## **Las teorías del matching o emparejamiento**

En sus inicios las teorías de búsqueda analizan el proceso por el lado de la oferta de trabajo, y posteriormente incluyen a la demanda de trabajo. Inicialmente las teorías de búsqueda analizan el proceso desde el lado de la oferta de trabajo; con la finalidad de estudiar conjuntamente a la oferta y la demanda utilizando un proceso de emparejamiento o matching, donde participan trabajadores y empresas. Los salarios son determinados por una negociación de Nash.

### **2.2.2.2.La teoría de los salarios de eficiencia**

La hipótesis básica que subyace es que el salario del trabajador es el determinante básico de su productividad. En el modelo de Yellen (1984) las empresas pagan un salario superior al salario de reserva<sup>3</sup> de los trabajadores porque una reducción del mismo implica una menor productividad de ellos. Por su parte, Bowles (1981), Calvo (1979), Eaton & White (1982), Shapiro & Stiglitz (1984) y Soft (1982) explican por qué pagar salarios más elevados es un incentivo para aumentar la productividad de los trabajadores y evitar que éstos no se esfuercen al máximo; su teoría se sustenta en la medida que es costoso y difícil para las empresas controlar el esfuerzo de sus trabajadores. Weiss (1980) considera que, para evitar los problemas de selección adversa, las empresas pagan salarios más elevados para atraer trabajadores más capacitados y más productivos. Mientras que Akerlof (1982) nos proporciona argumentos sociológicos para explicar los salarios de eficiencia.

---

<sup>3</sup> Es el salario por encima del cual al individuo o persona se lo compensa para trabajar.

### **2.2.2.3. Teorías espaciales y movilidad de la mano de obra**

Esta teoría estudia la movilidad de los factores y los clasifica en factores de fácil movilidad (capital, maquinaria, materias primas e incluso energía) y de difícil movilidad (edificaciones y mano de obra); en los estudios contables podemos denominarlos bienes muebles e inmuebles. La dificultad en la movilidad de la mano de obra reside en los problemas de transporte, por tanto, las infraestructuras de transporte determinarán en gran medida la movilidad laboral hacia las empresas (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

En el marco de las teorías espaciales, Christaller (1966) analiza el mercado de trabajo al estudiar los problemas de la localización industrial ya que uno de los factores que incide son los costos del trabajo. Según Christaller, el mercado de trabajo puede darse en el lugar de la demanda de mano de obra, en el de la oferta o en otro lugar diferente. Cuando el desempleo es un fenómeno generalizado, el mercado se desarrolla en el lugar de la demanda; por el contrario, si existe una insuficiencia de mano de obra, el mercado de trabajo se desarrolla donde hay una oferta suficiente de este factor.

### **2.2.2.4. Teorías de la inversión en capital humano**

#### **La teoría del capital humano**

Esta teoría, producto de la inspiración neoclásica, añade al problema de maximizar los sueldos a la largo de la vida de la persona, el factor de la educación: el trabajador toma una decisión intertemporal entre el trabajo, el ocio o su inversión en capital. A nivel macroeconómico esta teoría incorpora la formación de la mano de obra en la función de producción, considerándola

como un factor productivo más. Recordemos que en macroeconomía los shocks positivos en la oferta – que permite producir más utilizando los mismos recursos - se produce justamente por uno de los factores productivos, y que son conocidos como: la mano de obra, la tecnología, el capital, la tierra, las capacidades gerenciales

Desde el punto de vista microeconómico, explica una relación de causalidad entre la formación de la mano de obra, la productividad y los salarios, llegándose a la conclusión de que la formación reduce la probabilidad de estar desempleado (Mincer, 1974 y 1977); es decir las personas o individuos que tengan una mayor capacidad (inteligencia, habilidad, talento y conocimientos) tienen una mayor productividad marginal (adicional) y en consecuencia esta mayor productividad del trabajador debe ser compensada con un mayor salario. Como la educación es vista como una forma de acrecentar las capacidades de los individuos, los costes inherentes en adquirir un determinado nivel educativo pueden ser vistos como una inversión en capital humano (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011)

### **Teoría de la selección (o filtro)**

La teoría de selección o filtro expuesta por Arrow (1973) y Spence (1973) se sustenta en que la educación no genera ningún beneficio al trabajador, si no por el contrario es una herramienta para clasificar a los trabajadores. Este planteamiento permite explicar por qué personas con niveles educativos semejantes desempeñan ocupaciones diversas y perciben ingresos diferentes. Debido a la falta de información de los empleadores respecto a la productividad

de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, se realiza una previsión sobre su capacidad sobre la base de su titulación académica (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

A través de experiencias previas han comprobado que las personas que superan con éxito las exigencias del sistema educativo tienen las competencias y cualidades demandadas por el mercado de trabajo. De este modo, la educación constituye un filtro en manos de los empleadores a la hora de seleccionar trabajadores para sus vacantes, teniendo más probabilidad de quedarse en paro los trabajadores con menores niveles de formación (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

### **Teoría de la competencia por los puestos de trabajo (de la cola)**

Esta teoría fue propuesta por Thurow (1974), y parte desde la idea de que los empleadores o reclutadores clasifican a los candidatos en relación a los potenciales costos de capacitación. Esta teoría considera que la productividad laboral está ligada positivamente a los empleos y no a quien lo solicita (trabajador). Las empresas que emplean nuevas tecnologías y son intensivas en capital, generan empleos altamente productivos y bien remunerados, provocando una gran demanda en el mercado por las condiciones ofrecidas. Adicionalmente, los conocimientos, destrezas y habilidades que se necesitan en el empleo se aprenden en las mismas empresas a través de la experiencia diaria, el entrenamiento y la capacitación. En consecuencia, los empleadores están en la búsqueda constante de minimizar los costos de entrenamiento y capacitación, por lo que, clasifican a los trabajadores en función a los costos de

entrenamiento que hayan realizado. Asimismo los trabajadores invertirán más en educación bajo la expectativa de que sus certificados académicos amplíen sus posibilidades de incorporación a las empresas más productivas (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

### **Teoría de la segmentación y de los mercados internos**

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo se centra en la hipótesis del mercado dual de trabajo. Este enfoque plantea la existencia de dos sectores o segmentos laborales, denominados sector primario y secundario, en los que los individuos tienen diferentes situaciones y opciones laborales. El primer sector o segmento laboral está caracterizado por sueldos altos, buenas condiciones laborales, estabilidad y posibilidades de ascensos. Por su parte, el segundo sector o segmento laboral se caracteriza por todo lo contrario: hay una mayor inestabilidad laboral, una alta rotación de personal, contratos por tiempo cortos; en este sector la mano de obra es menos calificada, por lo que conlleva a menores sueldos, y pocas posibilidades de crecimiento o ascenso. Esta teoría intenta explicar el problema de los trabajadores menos favorecidos y se amplía con la distinción, dentro del sector primario, de un segmento superior y otro inferior (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

#### **2.2.3. Características del empleo en el Perú**

*El desempleo promedio en el Perú, desde el año 2010 al 2017, ha sido de 4.9%; es decir que de cada 100 peruanos que tienen la edad, la capacidad y el deseo de trabajar tan solo 5 de ellos no consiguen un puesto de trabajo, sometiéndose a una situación de para forzosa.*

La **Tabla 1** evidencia que la tasa de desempleo es mayor en las mujeres (5.4%) que en los hombres (4.4%), que el rango de edad que muestra el mayor porcentaje

de desempleo está entre los 14 y 24 años (12.7%), en este rango se encuentra los profesionales egresados que siguen una carrera universitaria y/o técnica (suponiendo que un joven ingresa a la universidad a los 17 años).

**Tabla 1.** *Tasa de Desempleo del área urbana, según principales características, 2010 - 2017*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
<b>Total</b>	<b>5.3</b>	<b>5.1</b>	<b>4.7</b>	<b>4.8</b>	<b>4.5</b>	<b>4.4</b>	<b>5.2</b>	<b>5.0</b>	<b>4.9</b>
<b>Sexo</b>									
Hombre	4.6	4.8	4.0	4.1	4.2	4.2	4.9	4.8	<b>4.4</b>
Mujer	6.0	5.5	5.5	5.6	5.0	4.5	5.6	5.4	<b>5.4</b>
<b>Grupos de edad</b>									
14 a 24 años	12.9	13.0	12.3	11.1	13.1	11.2	14.1	13.7	<b>12.7</b>
25 a 44 años	3.5	3.3	3.1	3.9	3.1	3.4	3.9	3.7	<b>3.5</b>
45 a 64 años	2.7	2.3	2.0	1.9	1.4	1.9	1.9	2.1	<b>2.0</b>
65 y más	1.7	2.9	1.6	2.6	2.1	2.7	3.1	3.6	<b>2.5</b>
<b>Nivel de educación</b>									
Primaria o menos	2.4	2.9	2.5	3.0	1.6	1.9	2.5	2.1	<b>2.4</b>
Secundaria	6.2	6.3	5.5	4.8	5.5	4.9	5.8	5.5	<b>5.6</b>
Superior	5.6	4.7	4.7	5.5	4.7	4.8	5.7	5.7	<b>5.2</b>

**Nota:** tomado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>.

El mercado laboral presenta problemas que impide absorber a la totalidad de la mano de obra, considerando lo expuesto por Cerrato, Argueta, & Zavala, (2016) las fricciones del mercado se producen por la no correspondencia entre la calificación del profesional con la calificación solicitada por los empleadores, escasa estructura productiva para albergar a la totalidad de profesionales, así como insuficiencia de programas que permitan las inversiones que generan puestos de trabajo. Para acortar la brecha que existe entre las calificaciones con los que egresan los estudiantes universitarios y las calificaciones que requieren las empresas, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) considera la revisión y actualización de los currículos académicos.

**Tabla 2. Población económicamente activa ocupada, según ramas de actividad, 2010 - 2017**

Ramas de actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	<b>15 092.5</b>	<b>15 307.4</b>	<b>15 542.7</b>	<b>15 682.9</b>	<b>15 796.8</b>	<b>15 919.2</b>	<b>16 197.1</b>	<b>16 511.0</b>
Agricultura, Pesca y Minería	4 056.6	4 146.8	4 041.3	4 054.2	4 113.9	4 283.2	4 292.6	4 266.5
Manufactura	1 588.5	1 547.2	1 625.5	1 588.0	1 506.4	1 501.7	1 541.7	1 551.7
Construcción	843.5	866.7	918.0	975.7	1 014.4	1 043.6	997.3	957.1
Comercio	2 792.4	2 788.1	2 938.0	3 008.3	3 007.1	2 889.7	2 965.0	3 109.6
Transportes y Comunicaciones	1 197.4	1 226.6	1 190.2	1 205.7	1 270.0	1 314.6	1 361.7	1 413.2
Otros servicios 1/	4 614.1	4 732.0	4 829.7	4 851.0	4 885.0	4 886.5	5 038.8	5 212.9

**Nota:** Instituto Nacional de Estadística e Informática, tomado de:  
<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>.

Así mismo, la **Tabla 2** presenta al 2017 que el sector de otros servicios<sup>4</sup>, donde se encuentra la actividad hotelera, alberga al 31.57% de la población económicamente activa (PEA); constituyéndose en un sector importante para la captación de mano de obra, seguido por el sector agricultura, pesca y minería (25.84%). Si bien la tasa de crecimiento de los últimos siete años ha sido de 12.98%; el sector transportes y comunicaciones ha mostrado un mejor crecimiento equivalente al 18.03%, seguido del sector construcción (13.47%) y el sector comercio (11.36%).

### 2.3. Definición de términos básicos

**Actividad turística:** son las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos a su entorno habitual por un período de

<sup>4</sup> Otros Servicios lo componen las ramas de actividad de Electricidad, Administración Pública, Defensa, Planes de Seguridad Social, Hoteles y Restaurantes, Inmobiliarias y Alquileres, Enseñanza, Gas y Agua, Intermediación Financiera, actividades de Servicios Sociales y de Salud, otras activ. de serv. Comunitarias, sociales y personales y hogares privados con servicio doméstico.

tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, negocios u otros (UNWTO, 2018)

**Cadena hotelera.** Se entiende por cadena hotelera la empresa que gestiona al conjunto de todos los hoteles pertenecientes a un mismo capital privado y están dispersos geográficamente; además comparten recursos, estrategias y acciones para posicionarse en el mercado respecto de la competencia. Tienen un diseño, oferta de servicios y personal homogéneo en todos los establecimientos (Destinos 2.0, 2009).

**Egresado:** Persona que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario (Universidad de Alicante, 2019).

**Empleabilidad:** Concepto relacionado con competencia laboral, capacitación y empleo. Mayor posibilidad de empleo que brinda la capacitación y adquisición de conocimientos y competencias, que le dan respuesta no sólo a la necesidad actual de la empresa, sino a la necesidad del entorno, extra empresa (Adesper, 2006).

**Establecimiento de hospedaje:** Lugar destinado a prestar habitualmente servicio de alojamiento no permanente, para que sus huéspedes pernocten en el local, con la posibilidad de incluir otros servicios complementarios, a

condición del pago de una contraprestación previamente establecida en las tarifas del establecimiento (APOTURPERÚ, 2004).

**Desarrollo económico:** Cambio cualitativo y reestructuración de la economía de un país en relación con el progreso tecnológico y social. El principal indicador del desarrollo económico es el aumento del PNB per cápita (o PIB per cápita), que refleja el incremento de la productividad económica y del bienestar material, como promedio, de la población de un país. El desarrollo económico está estrechamente vinculado al crecimiento económico (AGCID, 2018).

**Desarrollo social:** Se denomina desarrollo social a la circunstancia en donde una sociedad adquiere mejores condiciones de vida de forma sustentable (Definición, 2018).

**Destino turístico:** Espacio físico en el que un visitante pernocta por lo menos una noche. Incluye productos turísticos tales como servicios de apoyo, atracciones y recursos turísticos. Tiene límites físicos y administrativos que definen su gestión e imágenes, y percepciones que definen su competitividad en el mercado. Los destinos locales lo incorporan a varias partes interesadas que a menudo incluyen una comunidad local, y pueden albergar o formar una red para conformar destinos amplios (Fontur, 2018)

**Oferta complementaria:** es la creación de nuevos elementos de la oferta turística; si el principal objetivo de un viaje es el atractivo turístico, los hoteles y restaurantes se convierten en la oferta complementaria.

**Pernoctar:** pasar la noche en un lugar que no es la vivienda habitual (Reverso Diccionario, 2018).

**Promoción turística:** son los métodos que se utilizan para hacer llegar la información a los múltiples y variados. La promoción turística forma parte del área de comercialización, por lo tanto, quedará subordinada al plan de marketing turístico (Entorno Turístico, 2018).

**Turismo interno:** comprende las actividades de un visitante residente dentro del país de referencia, ya sea como parte de un viaje turístico nacional o como parte de un viaje turístico de salida (UNWTO, 2018).

**Turismo internacional:** comprende el turismo receptivo y el turismo de salida, es decir, las actividades de los visitantes residentes fuera del país de referencia, ya sea como parte de viajes turísticos nacionales o de salida y las actividades de visitantes no residentes en el país de referencia en viajes turísticos entrantes (UNWTO, 2018).

#### **2.4.Hipótesis de la investigación**

Los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios es que cuenten con el conocimiento técnico necesario

para que se puedan desempeñar eficientemente en el área designada por el empleador del sector hotelero.

### 2.4.1. Operacionalización de las variables

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Índices
Factores de empleabilidad	Variable independiente, variable cualitativa, Polinómica	Son el conjunto de elementos que influyen en las condiciones para emplear a profesionales, técnicos o personas en un trabajo determinado (Geeregat, Cifuentes, & Villarroel, 2015).	Conjunto de factores intrínsecos al individuo y factores de mercado que aumentan o disminuyen las opciones de conseguir un empleo (Geeregat, Cifuentes, & Villarroel, 2015).	Factores Internos	-Expresión oral y escrita -Habilidades interpersonales -Adaptación al mundo laboral -Conocimientos técnicos -Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica	# de Factores considerados para el sector hotelero
				Factores externos	-Procedencia de la Universidad -Procedencia de Institución Educativa -Salario -Condiciones del mercado	# de Factores considerados para el sector hotelero
Contratación de Egresados Universitarios	Variable dependiente, variable cuantitativa, Continua	Es acto de contratar por parte del empleador, quien recibe los servicios del trabajador contratado a cambio de una remuneración determinada (Adesper, 2006)	Cantidad de egresados universitarios que laboran en el sector hotelero del distrito de Cajamarca	Oferta laboral	N° de egresados de la UPAGU N° de egresados empleados en del sector	# egresados contratados / # egresados universitarios de la carrera de administración turística

## **CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### **3. Metodología**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación pretende determinar los factores de empleabilidad considerados para la contratación de egresados universitarios de la carrera de administración turística y hotelería en el sector hotelero del distrito de Cajamarca, 2018, describiendo e identificando los factores internos y externos que toman en cuenta los empleadores de hoteles de cuatro y tres estrellas para que los egresados Cajamarquinos formen parte de su staff. Para la cual se harán visitas a cada establecimiento con la finalidad de recabar la información suficiente y necesaria para la elaboración y sistematización de los resultados con la finalidad de responder al objeto de estudio de la presente investigación. Por lo tanto, la investigación es de tipo básica fundamental, de enfoque mixto y de nivel descriptivo (Tafur & Izaguirre, 2015).

#### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, porque como nos indica Bernal (2010) la información obtenida se analizará de la forma tal cual fueron recogidas, sin sufrir modificaciones o alteraciones; para la presente investigación los datos serán obtenidos de las respuestas otorgadas por los administradores y/o gerentes de los hoteles (empresas o cadenas hoteleras) sin ninguna alteración. El presente proyecto de investigación tenderá a ser de carácter descriptivo, según Bernal (2010) en la investigación descriptiva se identifica

hechos, situaciones, características del objeto de estudio; pero no se dan explicaciones sobre dichos comportamientos.

### **3.3.Unidad de análisis**

La unidad de análisis son los establecimientos de hospedaje del distrito de Cajamarca, que están en operación hasta el año 2018 y forman parte del directorio hotelero de la Dirección Regional de Turismo del distrito de Cajamarca; así mismo la información de egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

### **3.4.Población**

La población está constituida por los conductores de los 23 establecimientos de hospedaje de cuatro estrellas y tres estrellas que conforman el directorio de la Dirección Regional de Turismo del distrito de Cajamarca para el año 2018. Así mismo, la población de los egresados de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) estará constituida solamente por la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía.

### **3.5.Muestra**

La muestra está constituida por los conductores de los dos hoteles cuatro estrellas y los veintiún hoteles tres estrellas que conforman el directorio de la Dirección Regional de Turismo del distrito de Cajamarca para el año 2018; ya la muestra de egresados estará conformada por los egresados de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU).

### 3.6.Métodos de investigación

El método científico elegido para la demostración de las hipótesis es el siguiente:

- **Método analítico:** Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual (Bernal, 2010). Se procederá a recabar la información de los encargados – que pueden ser administradores o gerentes - de los hoteles para analizar las características y/o criterios que los empleadores tienen a considerar para que puedan contratar a los egresados de las carreras de turismo y hotelería de la ciudad de Cajamarca.
- **Método inductivo:** *“método que utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general”* (Bernal, 2010, pág. 59). Si bien la investigación solo se enfoca al análisis de hoteles de cuatro y tres estrellas, los resultados obtenidos abarcarán todo el sector hotelero del distrito de Cajamarca.
- **Método deductivo:** *“método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares”* (Bernal, 2010, pág. 59). La investigación utilizará los factores internos y externos identificados en el estudio de Geeregat, Cifuentes, & Villarroel (2015) los mismos que han sido obtenidos de diversas investigaciones para posterior plasmarlo en la entrevista dirigida a los empleadores, que permitirán indentificar los factores derterminantes en el sector hotelero.

### **3.7. Técnicas de investigación**

Debido al enfoque mixto de la investigación la técnica elegida y que será utilizada es la entrevista y el análisis documental. La técnica de entrevista consiste en preparar una conversación con una dinámica de preguntas y respuestas; la misma que debe estar apoyada por apuntes o una guía que muestre la secuencia de las preguntas (Tafur & Izaguirre, 2015). Para determinar el nivel de egresados universitarios contratados en el sector hotelero, se utilizará la técnica documentaria para obtener la cantidad de egresados de la carrera de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) proveniente de los datos registrados en la oficina de grados y títulos.

### **3.8. Instrumentos**

Para la técnica de la entrevista el instrumento será la guía de entrevista (Ver anexo F) que contienen la secuencia de las preguntas a ser dirigida a los empleadores de los establecimientos hoteleros y que se considera los factores de empleabilidad analizados e identificados por Geeregat, Cifuentes, & Villarroel (2015), el instrumento para la recolección documentaria es una ficha de recojo de datos en Excel que se presenta en el anexo G.

### **3.9. Técnicas de análisis de datos**

La entrevista permitirá identificar los factores de empleabilidad que los empleadores toman en cuenta para poder contratar a los egresados de la carrera de administración turística. Los resultados se presentarán en tablas, a partir de los

cuales, se generarán las respectivas interpretaciones, utilizando un lenguaje adecuado, sencillo y términos cuantitativos porcentuales.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4. Presentación de resultados**

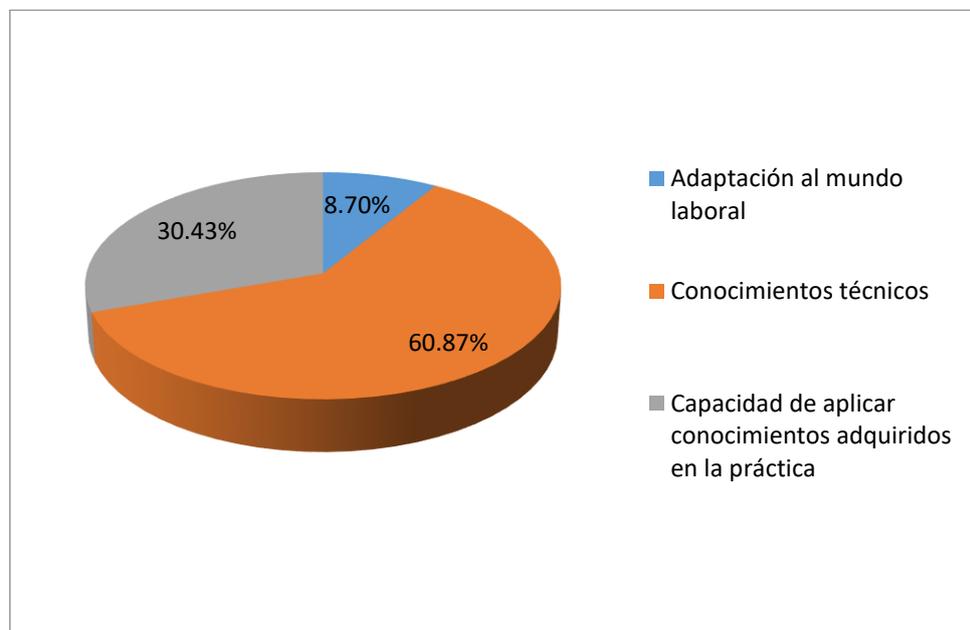
#### **4.1. Factores que influyen en la contratación de profesionales universitarios**

Los egresados universitarios cuando están listos para ingresar al mundo laboral se encuentran con barreras que les impiden desarrollarse o lograr obtener un trabajo que le permita recibir un salario adecuado, así como crecer como profesionales. En el Perú, el 38% de los jóvenes entre los 18 y 24 años no encuentra trabajo porque no cuenta con la experiencia necesaria. Según Forge Perú, además de la falta de experiencia, el 25% de los jóvenes no consigue trabajo debido a los horarios que les impiden trabajar y estudiar a la vez, y finalmente un 8% de los jóvenes explica su desempleo por no considerar que los sueldos sean atractivos (Gestion, 2018).

Además, si a esto se suma que el 52% de los jóvenes ha postulado de dos a cinco veces a un puesto de trabajo antes de lograr insertarse a la vida laboral, la búsqueda de empleo se convierte en una dificultad para los miles de jóvenes universitarios, técnicos y aquellos que por falta de dinero solo puede concluir el quinto de secundaria. Según Forge Perú, no solo es importante que los postulantes cuenten con habilidades como responsabilidad, puntualidad, liderazgo, trabajo en equipo; sino que es importante que se trabajen las habilidades blandas desde su formación, y como esto no se da, deben ir descubriéndolos día a día cada vez que postulan a un puesto de trabajo (Gestión, 2019).

Es evidente que los alumnos que egresan de las universidades poseen un nivel de competencias mínimas en cuanto a su profesión, y que lograr mejorar el

nivel de estas competencias dependerá de la cantidad de años que pueda transcurrir en la práctica profesional activa. De acuerdo a Geeregat Vera, Cifuentes Gómez, & Villarroel Farías (2015), se han identificado una serie de factores comunes que inciden en los profesionales al momento de postular por primera vez a un trabajo.

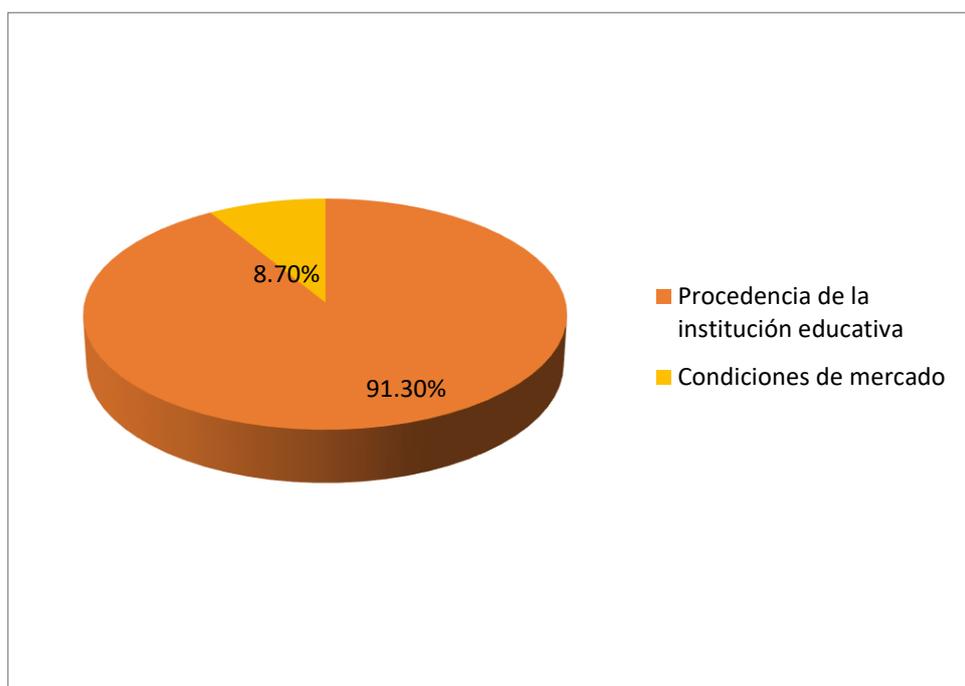


**Gráfico 1.** *Factores internos relevantes para los empleadores hoteleros*

**Fuente:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

El Gráfico 1 muestra que el 60.87% de los entrevistados considera que los conocimientos técnicos en hotelería son importantes para la contratación de egresados universitarios. El 30.43% manifiesta que los egresados universitarios de afines a la carrera de administración en hotelería tiene un conocimiento teórico importante pero que no es capaz de revertirlo a la práctica, incidiendo en la ineficiencia a la hora de realizar sus labores en los hoteles. Finalmente el 8.70%, que corresponde a los dos hoteles de cuatro estrellas considerados en la muestra, afirman que los egresados universitarios no logran adaptarse al trabajo en los hoteles influyendo en la rotación de estos profesionales.

El conocimiento de los empleadores en relación a los egresados universitarios, declarados en la entrevista realizada, se ha generado cuando los universitarios piden realizar sus prácticas pre profesionales en estas empresas del sector hotelero, evidenciándose de manera inmediata sus debilidades. Si bien, los empleadores no esperan que el desempeño sea bueno desde el inicio, debido a la curva de aprendizaje por la que deben pasar los estudiantes durante sus prácticas pre profesionales, se percatan que la falta de motivación hacia su carrera los limita a la gran mayoría a desarrollarse eficientemente en el puesto de trabajo.



**Gráfico 2.** *Factores externos relevantes para los empleadores hoteleros*

**Fuente:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

El Gráfico 2 muestra que para el 91.30% de los entrevistados la institución de procedencia es importante a la hora de elegir un candidato para ocupar el puesto de trabajo que se solicita. El 86% de los entrevistados manifiestan que por la falta de conocimientos, experiencia y motivación; no se inclinan por egresados

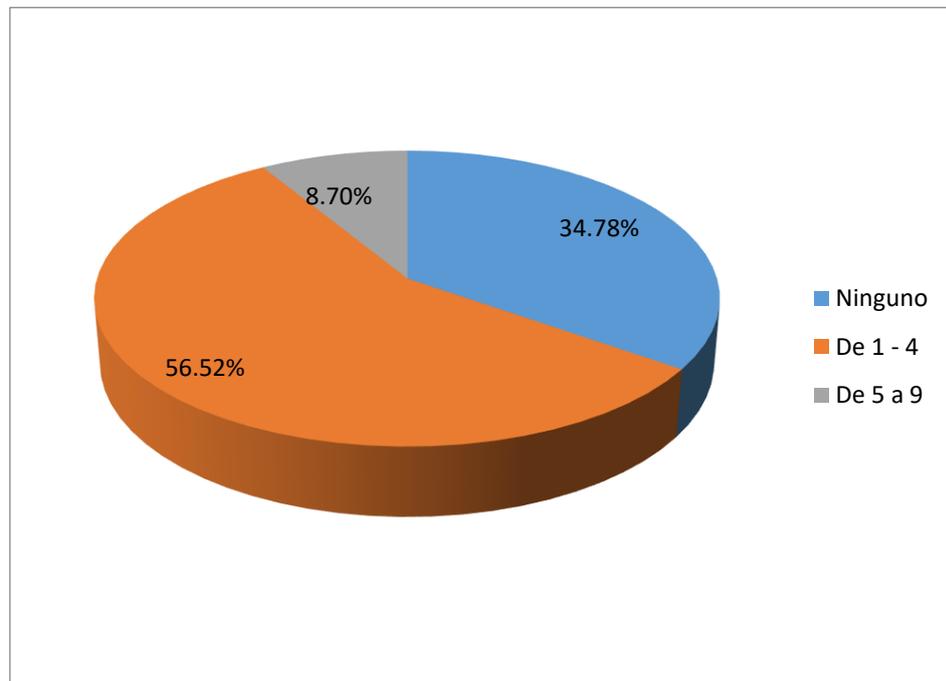
universitarios , si no que prefieren contratar egresados de institutos técnicos como cenfotur, pues el recurso humano que egresa de estas casas de estudio son proactivos, organizados y se adaptan rápidamente a diversas situaciones que el trabajo demanda. Adicionalmente, el gráfico muestra que el otro factor determinante para los empleadores son las condiciones del mercado (8.70%), debido a la estacionalidad de los turistas, y la actividad económica de Cajamarca que impactó en la ocupabilidad de sus cuartos desde que la actividad minera se ha visto disminuida en la ciudad.

#### **4.2.Situación laboral de los egresados de la carrera de hotelería**

El Gráfico 3 muestra que el 8.70% de los entrevistados, es decir 2 empleadores, tienen trabajando en sus hoteles entre 5 y 9 egresados de universidad, el 56.52% (equivalente a 13 empleadores) tiene trabajando entre 1 y 4 egresados de universidad, y el 34.78% no cuenta con egresados universitarios laborando en sus instalaciones. Si bien el 65.22% de la muestra indica que tiene dentro de su staff a egresados universitarios que se desempeñan en la áreas de contabilidad, dirección y recepción; los empleadores indican que solamente 6 empleados pertenecen a la carrera de turismo y hotelería, los mismo que se desempeñan como recpcionistas y/o asistentes administrativos.

Los resultados evidencian que solo el 14% del personal con formación universitaria (seis personas) pertenece a la carrera de turismo y hotelería, del cual solo el 16.7% ha egresado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo y el 83.3% de la Universidad Nacional de Cajamarca. El Gráfico 3 muestra que 8 hoteles son administrados y dirigidos por los mismos dueños o familiares de los

dueños, o por egresados de institutos técnicos de hotelería como cenfutur, los mismos que indicaron que para determinadas áreas como el housekeeping solo necesitan personal que cuente con secundaria completa.



**Gráfico 3.** *Numero de egresados universitarios contratados.*

**Fuente:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

#### **4.3. Los salarios en el sector hotelero de Cajamarca**

Los salarios así como las condiciones laborales de acuerdo a Geeregat, et. al (2015) son considerados dentro de los factores externos que inciden en la elección de los egresados para elegir un trabajo. Los postulantes a un puesto de trabajo no solo se ven inducidos por el salario que se les ofrece, si no tambien evaluan los beneficios de ley que el empleador ofrece, para poder inclinarse a optar por una línea de carrera en el sector hotelero. La **Tabla 3** muestra el rango salarial bruto que predomina en los hoteles de la ciudad de Cajamarca, con un sueldo mínimo de S/ 930.00 y un sueldo máximo de S/ 1300.00 para el personal operativo; mientras que

para el personal administrativo el rango muestra un sueldo mínimo de S/ 2000.00 soles y un sueldo máximo de S/ 3000.00 soles.

**Tabla 3.** *Rango salarial del sector hotelero en Cajamarca.*

Detalle	Rango Salarial
Personal Administrativo	S/ 2000 - S/ 3000
Personal Operativo	S/ 930 - S/ 1300

**Nota:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

#### **4.4. Medios de comunicación utilizados para reclutamiento**

Los medios más utilizados por los empleadores en el sector hotelero se dan a través de las publicaciones en portales de empleo como computrabajo, oxl y las propias páginas web de los hoteles. El 10.63% utiliza espacios en diarios locales, el 34.21% prefiere recibir recomendaciones del propio personal o personas de confianza, y el 2.63% utiliza el frontis del hotel para comunicar sus ofertas de trabajo

**Tabla 4.** *Medios utilizados para reclutamiento de personal*

Detalle	Proporción
Portales de empleo y páginas web	52.63%
Diarios Locales	10.53%
Recomendaciones	34.21%
En el mismo establecimiento	2.63%
	100.00%

**Nota:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

#### **4.5.Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la UPAGU.**

La Tabla 11 (Ver anexo H) muestra 63 egresados de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU), los mismos que han culminado sus estudios desde el año 2014 hasta el año 2018; y que por haber iniciado sus estudios universitarios antes de la aplicación de la nueva ley universitaria pueden acceder al bachillerato automático. La tabla evidencia una composición entre hombres y mujeres; porque se constata que el 71% de los egresados son mujeres y el 29% son hombres, lo que conduce y demuestra que es una carrera con más presencia y demanda femenina.

La Tabla 11, permite conocer que de los 63 egresados de la carrera solo 6 han obtenido su título profesional hasta el año 2018, en total son 5 mujeres tituladas, y solo un titulado. De acuerdo a la información presentada en el anexo H, la cual fue proporcionada y actualizada por el Director de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la UPAGU se evidencia, que hasta el momento solo el 42.86% de egresados se encuentra laborando, del cual el 23.81% trabaja en áreas que no son afines a la carrera estudiada, mientras que el restante constata que el 19.05% labora en áreas afines a la carrera que estudiaron, de este número solo un egresado a la fecha se encuentra trabajando en el sector hotelero del distrito de Cajamarca, cabe recalcar que la información recopilada en el 2018 y comienzos del 2019, muestra que son dos egresados que venían laborando en el sector hotelero, pero con los datos actualizados por el Director de la carrera muestra

que solo hay un egresado trabajando en el sector hotelero y el otro egresado ya se encuentra desempleado.

En la Tabla 7 (Ver anexo C) pauta que el total de número de trabajadores que laboran en los hoteles de cuatro y tres estrellas es alto, pero de los más de 318 puestos de trabajo que existen, solo el 0.63% es egresado de la UPAGU, y el 99.37% son de otras carreras no afines al sector hotelero y de otras universidades e institutos.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5. Conclusiones y recomendaciones**

#### **5.1. Conclusiones**

- El factor de empleabilidad más importante para los conductores del sector hotelero para contratar a un egresado universitario es el conocimiento técnico en hotelería con un 60.87% en hotelería, seguidos de un 30.43% que se inclina por la aplicación del conocimiento teórico a lo práctico y un 8.70% considera que es importante la adaptación al trabajo.
- Los factores externos más importante considerados por los conductores hoteleros son la institución de procedencia con el 91.30% y las condiciones de mercado con el 8.70%.
- La composición de egresados de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) hasta el año 2018 muestra que el 71% son mujeres y el 29% hombres.
- La cantidad de egresados de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) que se encuentran laborando es el 42.86%, donde el 23.81% trabaja en otras áreas no afines a la carrera y el 19.05% se encuentra laborando en áreas afines a la carrera, donde un solo egresado trabaja en el sector hotelero.

## **5.2.Recomendaciones**

- La universidad debe considerar revisar el currículo de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía con la finalidad de fortalecer las capacidades actitudinales y procedimentales que son las de mayor debilidad para los egresados.
- Recomendamos a la universidad que a través de la OESE utilice esta información para que pueda entablar y fortalecer los convenios que puedan obtenerse en el sector hotelero con la finalidad de que los egresados de la carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía puedan ganar la experiencia necesaria y posteriormente aportar en la gestión de los establecimientos de hospedaje.
- Se recomienda también que la universidad junto con la OESE realice acciones para fortalecer las capacidades de nuestros egresados que están dirigidos a la gestión, y que desde estos niveles los aportes que se pueden dar serán provechosos para los establecimientos de hospedaje.
- Y por último, recomendamos que el estado además de propiciar programas de perfeccionamiento académico, vea la necesidad de propiciar nuevos programas en el sector turístico hotelero para que los estudiantes de las carreras relacionadas, conozcan y hagan movilidad estudiantil, y pasantías en destinos turísticos a nivel internacional con la finalidad de generar un Know How necesario para potenciar nuestro sector y el mejor desempeño de nuestros profesionales.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Adesper. (03 de Abril de 2006). *Glosario de Términos*. Obtenido de Agrupación para el desarrollo sostenible y la promoción del empleo rural:  
[http://www.adesper.com/projects/gender\\_experts/expertos/material/Contenidos/Guia%20GEMIO/ANEXOS/glosario/glosarioterminos.pdf](http://www.adesper.com/projects/gender_experts/expertos/material/Contenidos/Guia%20GEMIO/ANEXOS/glosario/glosarioterminos.pdf)
- AGCID. (30 de Noviembre de 2018). *Closario de Términos*. Obtenido de Ministerio de Realciones Exteriores de Chle:  
<https://www.agci.cl/index.php/glosario/172-d/287-desarrollo-economico>
- Akerlof, G. (1982). Labour Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97, 543-569.
- Alpaca Nina, D. S., & Huamaní Quispe, E. P. (12 de Setiembre de 2017). *Desarrollo competencias laborales formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, año 2013*. Obtenido de Repositorio de la Universidad San Agustín de Arequipa:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2484/THhuquep.pdf?sequence=1>
- ANDINA. (27 de Setiembre de 2017). *Turismo aporta 4 % del PBI peruano y genera más de un millón de puestos de trabajo*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-turismo-aporta-4-del-pbi-peruano-y-genera-mas-un-millon-puestos-trabajo-684480.aspx>
- APOTURPERÚ. (30 de Noviembre de 2004). *Reglamento de Establecimiento de Hospedaje. DECRETO SUPREMO N° 029-2004-MINCETUR*. Obtenido de APOTUR: <http://apoturperu.org/wp->

content/uploads/2014/11/REGLAMENTO-DE-ESTABLECIMIENTO-DE-HOSPEDAJE.pdf

- Aptitus. (02 de Noviembre de 2015). *Contrato de trabajo en Perú: conoce su definición y objetivos*. Obtenido de Aptitus.com:  
<https://aptitus.com/blog/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>
- Arbaiza, L. (01 de Julio de 2013). *La importancia de crear estrategias para el turismo sostenible en el Perú*. Obtenido de ConexiónEsan:  
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/07/01/importancia-estrategias-turismo-sostenible-peru/>
- Arrow, K. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Blanchard, O., & Diamond, P. (1989). The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol 1, pag 1-60.
- Bowles, S. (1981). *Competitive Wage Determination and Involuntary Unemployment: A Conflict Model*. mimeo: University of Massachusetts.
- Calvo, G. (1979). Quasi-Walrasian Theories of Unemployment. *American Economic Review*, N° 69, 102-107.
- Carrasco, I., Castaño, S., & Pardo, I. (2011). Diferentes Desarrollos del Mercado de Trabajo. *Tendencias y Nuevos Desarrollos de la Teoría Económica*. N°858, pag 89-102.
- Cerrato Reyes, K. M., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración*,

Vol.7 (1) pp.21-40. Obtenido de

<https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292>

Christaller, W. (1966). *Central Places in Southern Germany*. New Jersey: Prentice-Hall.

Definición. (30 de Octubre de 2018). *Glosario de Términos*. Obtenido de

Definición de Desarrollo Social: <https://definicion.mx/desarrollo-social/>

Destinos 2.0. (Mayo de 2009). *Definición Cadenas Hoteleras*. Obtenido de

Destinos 2.0 Wiki: <http://cloudtourism.pbworks.com/w/page/16041448/7-3-3%20Cadenas%20Hoteleras>

Diamond, P. (1982). Aggregate Demand Management in Search Equilibrium.

*Journal of Political Economy*, 90, pag 881-894.

Eaton, B., & White, W. (1982). Agent Compensation and the Limits of Bonding.

*Economic Inquiry*, N°20, 330-343.

Entorno Turístico. (30 de Noviembre de 2018). *Promoción turística: Qué es y*

*cuál es su importancia para los destinos turísticos*. Obtenido de Entorno

Turístico: hablemos de turismo:

<https://www.entornoturistico.com/promocion-turistica-importancia-los-destinos-turisticos/>

Fontur. (30 de Octubre de 2018). *Glosario de Términos*. Obtenido de Fondo de

Promoción Turpística Colombia:

<http://fontur.com.co/interactue/glosario/63>

Geeregat Vera, O., Cifuentes Gómez, G., & Villarroel Farías, M. C. (2015).

Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados

de pedagogía. *Actualidades investigativas en educación*, Vol 16 N° 1, pp 1-19.

Gestión. (24 de Enero de 2018). *Forge: El 38% de jóvenes peruanos no encuentra empleo por falta de experiencia*. Obtenido de Diario gestión:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/forge-38-jovenes-peruanos-encuentra-falta-experiencia-225686-noticia/>

Gestión. (27 de Enero de 2019). *El 52% de jóvenes postula hasta más de 5 veces antes de conseguir su primer empleo*. Obtenido de Diario Gestión:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/52-jovenes-postula-5-veces-primer-256605-noticia/>

INEI. (26 de Agosto de 2013). *Metodología para el cálculo de los niveles de empleo*. Obtenido de Colección de estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática:

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

INEI. (05 de Marzo de 2014). *Clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática:

[https://www.inei.gob.pe/media/DocumentosPublicos/ClasificadorCarrerasEducacionSuperior\\_y\\_TecnicoProductivas.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/DocumentosPublicos/ClasificadorCarrerasEducacionSuperior_y_TecnicoProductivas.pdf)

INEI. (06 de Junio de 2017). *Población económicamente activa, según niveles de empleo, 2007-2017*. Obtenido de Estadísticas de Empleo:

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

INEI. (06 de Junio de 2017). *Población ocupada, según sexo, grupos de edad y nivel de educación, 2007-2017*. Obtenido de Estadísticas de empleo: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Marquina Benites, A. (25 de Julio de 2017). *Condiciones de trabajo de los egresados y titulados en turismo de los hoteles tres estrellas del centro histórico de Trujillo*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9637/MARQUINA%20BENITES%20ANDREA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marrero Rodriguez, R. (24 de Abril de 2015). *La sobrecualificación en el sector turístico*. Obtenido de proquest.com: <https://search.proquest.com/docview/1679236289/fulltextPDF/1A5FEAE9D98B44CBPQ/8?accountid=14747>

Mincer, J. (1974). *Schooling. Experiencie and Earings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Mincer, J. (1977). Human Capital an Earnings: An Expository Paper. *National Academy of Education, Columbia University*.

MINCETUR. (20 de Setiembre de 2017). *Perú ratifica importancia del sector turismo como eje de desarrollo nacional*. Obtenido de Ministerio de Comercio Exterior y Turismo: <https://www.mincetur.gob.pe/peru-ratifica-importancia-del-turismo-como-eje-de-desarrollo-nacional/>

MINCETUR. (05 de Setiembre de 2018). *Reportes Estadísticos de turismo*.

Obtenido de Ministerio de Comercio Exterior y Turismo:

<https://www.mincetur.gob.pe/turismo/reportes-estadisticos-de-turismo/>

Peralta Medina, D. (2015). *Formación profesional en hotelería y turismo e inserción en el mercado laboral. Caso Facultad de Ciencias Aplicadas -*

*UNCP - TARMA*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional del

Centro del Perú:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2484/THhuquep.pdf?sequence=1>

Reverso Diccionario. (30 de Octubre de 2018). *Glosario de Términos*. Obtenido

de Diccionario en Línea: <https://diccionario.reverso.net/espanol->

[definiciones/pernoctar](https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/pernoctar)

Rodrigues Soares, J. R. (05 de Mayo de 2017). *La presencia de la Mujer en el*

*sector turismo en Galicia*. Obtenido de proquest.com:

<https://search.proquest.com/docview/1922530411/3E358993FCE6427FPQ/2?accountid=14747>

Santamaria Andrade, D. A. (30 de Marzo de 2015). *Evaluación del desempeño*

*laboral de los egresados y graduados de la escuela de hotelería y turismo*

*de la pontificia universidad católica del Ecuador*. Obtenido de

Repositorio de la PUCE:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8676/TESIS%20FISCAL%20DANIEL.pdf;sequence=1>

Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker

Discipline Device. *American Economic Review*, N°74, 433-444.

- Soft, S. (1982). *Cheat-threat Theory: An Explanation of Involuntary Unemployment*. mimeo: Boston University.
- Spence, A. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economy*, volumen 87(3).
- SUNEDU. (19 de Octubre de 2018). *Egresado por Universidad, Programa y Sexo*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Tafur Portilla, R., & Izaguirre Sotomayor, M. (2015). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Alfaomega.
- Thurow, L. (1974). *Generating Inequality*. New York: Basic Books: MacMillan Press.
- Universidad de Alicante. (03 de Octubre de 2019). *Glosario de Términos*. Obtenido de Servicio de Información Universidad de Alicante: <https://web.ua.es/es/oia/glosario-terminos-universitarios/glosario-de-terminos-universitarios-d-e.html#egresado>
- UNWTO. (06 de Setiembre de 2018). *Glossary of tourism terms*. Obtenido de World Tourism Organization: <http://statistics.unwto.org/sites/all/files/docpdf/glossaryterms.pdf>
- Weiss, A. (1980). Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal Political Economy*, 88, 526-536.
- Yellen, J. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, vol 74, N°2, pag 200-205.

## **ANEXOS**

## Anexo A

**Tabla 5. Producto Bruto Interno por Sectores Productivos 2001 - 2017**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agropecuario	15,374	16,152	16,472	16,391	16,948	18,462	19,074	20,600	20,873	21,766	22,658	23,992	24,640	25,028	25,894	26,584	27,279
Pesca	1,488	1,529	1,417	1,988	2,086	2,163	2,364	2,436	2,352	1,891	2,892	1,960	2,445	1,762	2,042	1,836	1,921
Minería	32,360	35,582	36,993	39,206	43,236	44,058	45,892	49,599	50,076	50,714	51,043	52,473	55,035	54,554	59,716	69,446	71,659
Manufactura	35,094	37,424	38,883	41,778	44,529	47,766	52,807	57,354	53,502	59,255	64,330	65,265	68,508	66,047	65,079	64,176	64,013
Electricidad y agua	3,823	4,049	4,205	4,435	4,685	5,040	5,505	5,950	6,013	6,501	6,994	7,401	7,804	8,185	8,671	9,307	9,413
Construcción	9,467	10,281	10,672	11,195	12,168	13,994	16,317	19,061	20,360	23,993	24,848	28,779	31,356	31,960	30,101	29,154	29,789
Comercio	22,353	23,010	23,710	25,075	26,368	29,500	32,537	36,105	35,936	40,420	44,034	47,218	49,984	52,193	54,217	55,199	55,767
Servicios 1/	103,62 1	107,74 6	113,24 1	117,70 2	123,95 1	133,61 5	145,19 7	157,81 8	163,47 2	177,84 0	190,25 3	204,18 5	216,67 7	227,70 3	237,17 0	246,64 0	255,08 6
<b>PRODUCTO BRUTO INTERNO</b>	<b>223,58 0</b>	<b>235,77 3</b>	<b>245,59 3</b>	<b>257,77 0</b>	<b>273,97 1</b>	<b>294,59 8</b>	<b>319,69 3</b>	<b>348,92 3</b>	<b>352,58 4</b>	<b>382,38 0</b>	<b>407,05 2</b>	<b>431,27 3</b>	<b>456,44 9</b>	<b>467,43 3</b>	<b>482,89 0</b>	<b>502,34 1</b>	<b>514,92 7</b>

**Nota:** Tomado de estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú

1/ Incluye derechos de importación e impuestos a los productos

## Anexo B

**Tabla 6.** Cajamarca: Valor Agregado Bruto por años, según actividades económicas - valores a precios constantes del 2007 (miles de soles)

Actividades	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013P/	2014P/	2015E/	2016E/
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1,260,057	1,303,761	1,322,345	1,361,611	1,380,041	1,396,103	1,382,326	1,346,302	1,332,248	1,286,478
Pesca y Acuicultura	249	274	458	532	611	779	710	687	677	802
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	2,489,275	3,236,611	3,789,024	3,398,102	3,362,234	3,562,303	3,109,306	2,716,987	2,566,107	2,254,607
Manufactura	622,678	640,462	599,528	683,752	718,431	728,105	747,303	738,610	715,066	699,070
Electricidad, Gas y Agua	123,840	142,108	141,119	130,745	132,743	148,426	157,702	158,992	169,381	145,425
Construcción	542,666	656,647	660,877	736,750	892,801	1,057,858	1,064,096	1,049,985	954,476	921,158
Comercio	621,792	678,680	696,572	775,947	829,087	906,504	951,057	963,150	976,241	992,703
Transporte, Almacen., Correo y Mensajería	245,150	263,792	267,939	304,115	343,178	350,280	371,042	379,024	389,804	402,744
Alojamiento y Restaurantes	146,741	159,386	160,459	173,116	191,095	207,384	217,767	225,227	231,872	239,521
Telecom. y Otros Serv. de Información	120,165	148,785	162,709	180,507	202,788	230,473	249,949	273,917	303,609	339,939
Administración Pública y Defensa	473,032	515,979	583,697	633,371	679,807	717,193	753,893	805,121	836,557	876,369
Otros Servicios	1,513,854	1,573,284	1,665,740	1,762,357	1,862,681	1,965,175	2,081,777	2,197,130	2,322,481	2,427,925
<b>Valor Agregado Bruto</b>	<b>8,159,499</b>	<b>9,319,769</b>	<b>10,050,467</b>	<b>10,140,905</b>	<b>10,595,497</b>	<b>11,270,583</b>	<b>11,086,928</b>	<b>10,855,132</b>	<b>10,798,519</b>	<b>10,586,741</b>

**Nota:** Instituto Nacional de Estadística e informática.

### Anexo C

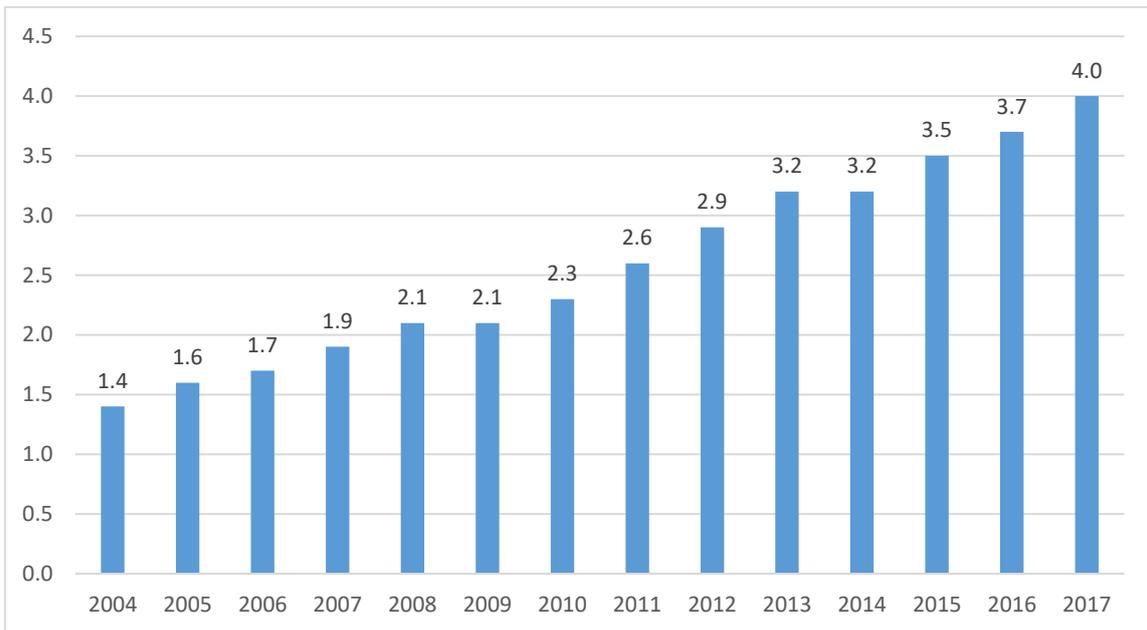
**Tabla 7. Directorio de Hoteles en el distrito de Cajamarca, 2017.**

N°	N° R.U.C	N° CERT.	CLAS E	Categorí a	Nombre Comercial	P Vía	Domicilio	N°	Distrito	N° de Trabajad ores	Habitacio nes
1	20484327948	191 - 2015	Hotel	4 Estrellas	Hoteles Costa del Sol	Jr.	Cruz de Piedra	707	Cajamarc a	62	71
2	10266169669	233-2016	Hotel	4 Estrellas	Gran Continental	Jr.	Amazonas	781	Cajamarc a	31	72
3	10266169669	234-2016	Hotel	3 Estrellas	Continental	Jr.	Amazonas	760	Cajamarc a	28	63
4	20224324783	270-2017	Hotel	3 Estrellas	El Ingenio	Vía.	de evitamiento	1611	Cajamarc a	14	30
5	20326229921	179-15	Hotel	3 Estrellas	Las Américas Hotel	Jr.	Amazonas	618	Cajamarc a	9	28
6	20495648215	126-12	Hotel	3 Estrellas	Casa Blanca	Jr.	Dos de Mayo	446	Cajamarc a	16	21
7	20491823098	149-13	Hotel	3 Estrellas	El Portal del Marques	Jr.	Del Comercio	644	Cajamarc a	12	23
8	20368799981	181-15	Hotel	3 Estrellas	La Casa de Abraham	Jr.	Carretera Aeropuerto	KM. 3.5	Cajamarc a	9	20
9	10266218155	223-16	Hotel	3 Estrellas	El Mirador del Inca	Jr.	La Mar	435	Cajamarc a	8	15
10	20496085940	148-13	Hotel	3 Estrellas	Hotel KorimarKa	Av.	de evitamiento	2518	Cajamarc a	9	30
11	20600020782	160-2014	Hotel	3 Estrellas	Cajamarca	Jr.	Dos de Mayo	311	Cajamarc a	8	35
12	20510585004	106-12	Hotel	3 Estrellas	Clarín	Jr.	Amazonas	1025	Cajamarc a	12	21
13	20453720650	127-12	Hotel	3 Estrellas	San Carlos 2	Jr.	Angamos	1164	Cajamarc a	No hay datos	31

14	20496150512	141-13	Hotel	3 Estrellas	Tartar	Carr	Cajamarca - Otuzco	KM. 4	Cajamarca	12	25
15	20496091672	142-13	Hotel	3 Estrellas	Sol de Belén	Jr.	Belén	636	Cajamarca	16	27
16	20529677911	150-13	Hotel	3 Estrellas	Qhupac Nan	Jr.	Los Nogales	326	Cajamarca	14	20
17	20495602142	153-13	Hotel	3 Estrellas	Pilancones	Jr.	Puno	284	Cajamarca	10	35
18	20529402491	156-14	Hotel	3 Estrellas	Gran Kuntur Wasi Hotel	Jr.	Los Pinos	275	Cajamarca	6	30
19	10424496605	168-2014	Hotel	3 Estrellas	Yuraq Hotel	Av.	Atahualpa	661	Cajamarca	12	23
20	10273707609	204-2015	Hotel	3 Estrellas	El Ronderito	Jr.	Tarapacá	983	Cajamarca	10	22
21	10188650941	210-2016	Hotel	3 Estrellas	Killary	Av.	de evitamento sur	2015	Cajamarca	10	34
22	20601092167	257-2017	Hotel	3 Estrellas	Balcones Plaza Hotel	Jr.	Bambamarca	213	Cajamarca	10	32
23	10267335571	272-2017	Hotel	3 Estrellas	Primavera	Av.	de evitamento sur	1112	Cajamarca	No has datos	20

**Nota:** Dirección Regional de Turismo Cajamarca

## Anexo D



**Gráfico 4.** *Crecimiento de la llegada de turistas internacionales*

**Fuente:** Estadísticas MINCETUR

## Anexo E

**Tabla 8. Población ocupada, según sexo, grupos de edad y nivel de educación, 2007-2017 (miles de personas)**

Principales características	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	4 016.7	4 040.9	4 135.4	4 332.1	4 414.8	4 484.9	4 594.2	4 642.6	4 689.9	4 782.2	4 846.0
Hombre	2 246.5	2 278.7	2 293.7	2 396.4	2 460.7	2 488.1	2 534.1	2 538.7	2 576.0	2 630.2	2 645.2
Mujer	1 770.2	1 762.2	1 841.7	1 935.7	1 954.1	1 996.8	2 060.0	2 103.9	2 113.9	2 152.0	2 200.7
<b>Grupos de edad</b>											
14 a 24 años	942.5	922.8	905.6	970.2	972.8	989.3	979.7	921.0	951.9	969.3	961.9
25 a 44 años	2 128.0	2 159.1	2 229.1	2 294.7	2 366.1	2 395.6	2 470.9	2 535.1	2 547.9	2 592.8	2 605.6
45 a 49 años	294.8	282.6	289.7	298.0	303.2	306.4	313.9	318.0	316.2	297.0	325.7
50 a 64 años	541.6	554.1	577.3	615.7	616.5	636.8	647.7	682.2	684.1	714.6	722.0
65 y más años	109.8	122.3	133.7	153.5	156.3	156.9	182.0	186.4	189.8	208.5	230.8
<b>Nivel de educación</b>											
Primaria 1/	456.6	427.1	433.2	443.3	445.3	413.1	430.7	394.9	373.3	380.2	371.9
Secundaria	2 091.2	2 049.5	2 114.7	2 281.8	2 252.3	2 244.6	2 268.6	2 184.9	2 287.3	2 273.1	2 322.3
Superior no universitaria	715.0	744.9	715.3	746.1	773.1	804.6	841.7	932.0	896.8	905.3	925.8
Superior universitaria	1 753.9	1 819.4	1 872.1	1 860.9	1 944.1	1 022.7	1 053.2	1 130.8	1 132.6	1 223.5	1 226.0

1/ Incluye sin nivel e inicial. A partir del 2017 incluye educación básica especial.

**Nota:** Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

**Tabla 9. Población económicamente activa, según niveles de empleo, 2007-2017 (Miles de personas)**

Niveles de Empleo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total PEA</b>	4 385.0	4 410.4	4 514.0	4 703.7	4 781.2	4 812.2	4 885.1	4 916.5	5 015.4	5 120.7	5 204.3
<b>PEA ocupada</b>	4 016.7	4 040.9	4 135.4	4 332.1	4 414.8	4 484.9	4 594.2	4 642.6	4 689.9	4 775.0	4 846.0
<b>Adecuadamente empleada</b>	1 748.7	1 913.7	2 122.1	2 332.8	2 542.0	2 658.4	2 840.2	3 053.6	3 043.6	3 099.4	3 099.3
<b>Subempleada</b>	2 268.0	2 127.1	2 013.3	1 999.3	1 872.8	1 826.5	1 754.0	1 589.0	1 646.3	1 675.6	1 746.6
Por horas (visible)	665.0	631.3	636.4	627.9	547.1	541.5	536.8	486.5	487.3	540.9	555.3
Por ingresos (invisible)	1 603.0	1 495.8	1 376.9	1 371.4	1 325.7	1 285.1	1 217.1	1 102.5	1 159.1	1 134.7	1 191.3
<b>PEA desocupada</b>	368.3	369.5	378.5	371.6	366.5	327.3	290.9	273.9	325.5	345.7	358.4
Con experiencia laboral	349.6	343.9	354.5	351.7	344.2	305.4	272.9	246.9	301.0	314.3	326.1
Sin experiencia laboral	18.7	25.6	24.1	19.8	22.3	21.9	18.0	27.0	24.4	31.4	32.3

**Nota:** Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

## **Anexo F**

### **GUIA DE ENTREVISTA EMPLEABILIDAD**

**Nombre:**

**Hotel:**

**Categoría**

**Cargo**

**Lugar y fecha**

1. ¿Cuántos egresados universitarios laboran en el hotel?
  
2. ¿En qué áreas se desempeñan los egresados universitarios que laboran en el hotel?
  
3. ¿Qué cantidad del personal universitario que labora en el hotel pertenece a la carrera de administración turística y hotelera?
  
4. ¿Por qué razón no contrata personal universitario procedente de la carrera de administración turística y hotelera?
  
5. De los siguientes factores de selección de personal y que se denominan factores internos ¿Cuál cree que son relevantes para un egresado de la carrera de administración turística y hotelera?
  - Expresión oral
  - Expresión escrita

- Habilidades interpersonales
- Adaptación al mundo laboral
- Conocimientos técnicos
- Manejo de otro idioma
- Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica.

6. De los siguientes factores de selección de personal y que se denominan factores externos ¿Cuál cree que son relevantes para un egresado de la carrera de administración turística y hotelera?

- Procedencia de la universidad
- Procedencia de la institución educativa
- Salario
- Condiciones de mercado

7. ¿Indique el rango salarial en el cual se ubica el tipo de personal que labora en su hotel?

	Personal Administrativo	Personal Operativo
De S/ 930 a S/ 1300		
De S/ 1300 a S/ 2000		
De S/ 2000 a S/ 3000		
De S/ 3000 a más		

8. ¿Qué medios de comunicación utiliza para el reclutamiento de personal?

## Anexo G

**Tabla 10.** Tabulación de respuestas de las entrevistas aplicadas a los empleadores del sector hotelero del distrito de Cajamarca, 2018.

N <sup>a</sup>	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
1	De 5 a 9	Contabilidad, Recepción, Servicios	0	No tienen habilidades	Adaptación al mundo laboral
2	De 5 a 9	Servicios, Recepción.	1	No tienen habilidades	Adaptación al mundo laboral
3	De 1 - 4	Contabilidad, Recepción, Dirección	1	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
4	De 1 - 4	Dirección, Recepción, Servicios	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
5	De 1 - 4	Contabilidad, Recepción, Servicios	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
6	Ninguno	Dueños	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
7	De 1 - 4	Servicios, Recepción.	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
8	De 1 - 4	Servicios, Recepción.	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
9	De 1 - 4	Contabilidad, Recepción, Servicios	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
10	De 1 - 4	Asistente administrativo, Recepción.	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
11	De 1 - 4	Recepción, Contabilidad	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
12	De 1 - 4	Recepción, Contabilidad	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
13	De 1 - 4	Recepción, Contabilidad	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
14	De 1 - 4	Recepción, Servicios	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
15	De 1 - 4	Recepción, Contabilidad	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
16	De 1 - 4	Recepción, Contabilidad	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
17	Ninguno	Dueños	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
18	Ninguno	Familiares	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
19	Ninguno	Familiares	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
20	Ninguno	Dueños	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
21	Ninguno	Familiares	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos
22	Ninguno	Dueños	0	No tienen habilidades	Capacidad de aplicar conocimientos adquiridos en la práctica
23	Ninguno	Dueños	0	No tienen habilidades	Conocimientos técnicos

N <sup>a</sup>	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 7	Pregunta 8
1	Condiciones de mercado	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
2	Condiciones de mercado	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web del hotel, portales de empleo.
3	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Diarios locales, por recomendaciones
4	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones,
5	Procedencia de la institución educativa	S/ 1300 - S/ 2000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
6	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, portales de empleo
7	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
8	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
9	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	En el mismo establecimiento
10	Procedencia de la institución educativa	S/ 1300 - S/ 2001	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
11	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
12	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
13	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
14	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Diarios locales, recomendaciones
15	Procedencia de la institución educativa	S/ 1300 - S/ 2002	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
16	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
17	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Diarios locales, Por recomendaciones, página web
18	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
19	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
20	Procedencia de la institución educativa	S/ 1300 - S/ 2003	S/ 930 - S/ 1300	Por recomendaciones, página web
21	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
22	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Página web del hotel, portales de empleo.
23	Procedencia de la institución educativa	S/ 2000 - S/ 3000	S/ 930 - S/ 1300	Diarios locales, recomendaciones

**Nota:** Entrevista aplicada al personal administrativo de hoteles en Cajamarca.

## Anexo H

**Tabla III.** Número de egresados de la Carrera de Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la UPAGU

N°	SEXO		GRADO ACADÉMICO	TITULO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE EGRESO	LABORANDO	EN SU CARRERA	LABORANDO EN OTRA ESPECIALIDAD
	F	M							
1	F		BACHILLER		29/03/10	23/12/14	NO	NO	NO
2	F		BACHILLER		31/03/14	13/12/18	SI	SI	ADMINISTRA NEGOCIO EN LINEA DE PASTELERIA CAFÉ
3		M	BACHILLER		17/01/11	18/12/15	SI	NO	INDEPENDENTE
4		M	BACHILLER		09/08/11	14/12/17			
5	F		BACHILLER		17/01/11	14/12/16			
6	F		BACHILLER		19/08/13	14/12/17			
7	F		BACHILLER		31/05/10	29/09/16	NO	NO	NO
8	F		BACHILLER		29/03/10	23/12/14			
9	F		BACHILLER		29/03/10	23/12/14	NO	-	-
10		M	BACHILLER		09/08/11	18/07/18			
11	F		BACHILLER		29/03/10	23/12/14	NO	-	-
12		M	BACHILLER		17/01/11	18/12/15	SI	NO	NEGOCIO PROPIO (panaderia)
13		M	BACHILLER		09/08/11	18/12/15			
14	F		BACHILLER		26/03/12	16/12/16	NO	-	-
15		M	BACHILLER		29/03/10	23/12/14	SI	SI	INDEPENDENTE inturperu sg eirl yanatravel
16	F		BACHILLER		25/03/13	13/12/18	NO	-	-
17	F		BACHILLER	TITULO	29/03/10	23/12/14			
18	F		BACHILLER		23/08/10	08/07/16			
19	F		BACHILLER		17/01/11	18/12/15	NO	NO	NO
20	F		BACHILLER		31/05/10	18/07/18	SI	NO	GyA Construcciones
21		M	BACHILLER		06/03/11	18/12/15	SI	NO	UPN
22		M	BACHILLER	TITULO	01/01/10	20/01/17	SI	NO	INDEPENDENTE
23		M	BACHILLER		26/03/12	12/02/19	SI	SI	NEWREST
24	F		BACHILLER		17/01/11	18/12/15	SI	NO	INKAFARMA
25	F		BACHILLER		27/01/14	13/12/18			
26	F		BACHILLER	TITULO	31/08/10	20/01/17			
27	F		BACHILLER		31/08/10	20/01/17	SI	NO	EL QUINDE SAFARI
28		M	BACHILLER		01/01/10	13/12/18	SI	SI	INST. ALFATEC
29	F		BACHILLER		06/03/11	07/03/18			
30	F		BACHILLER		25/03/13	14/12/17			
31	F		BACHILLER		29/03/10	18/12/15	NO	NO	NO
32		M	BACHILLER		26/03/12	16/12/16	SI	NO	TIENDAS PARIS vendedor integral
33	F		BACHILLER		30/01/12	16/12/16	NO	NO	NO
34	F		BACHILLER	TITULO	09/08/11	13/12/17	NO	-	-

35	F		BACHILLER		26/03/12	17/02/17	SI	NO	CLINICAR CAJABAMBA
36		M	BACHILLER		26/03/12	20/02/17			
37	F		BACHILLER	TITULO	29/03/10	23/12/14			
38	F		BACHILLER		31/08/10	14/12/17	SI	SI	SAZÓN RESTAURANT
39	F		BACHILLER		29/03/10	18/12/15	NO	NO	NO
40	F		BACHILLER		30/01/12	17/02/17	SI	NO	MPC ASISTENTE EN DIRECCIÓN RRHH
41	F		BACHILLER		09/08/11	12/12/15			
42	F		BACHILLER		17/01/11	18/12/15	NO	NO	NO
43	F		BACHILLER		26/03/12	18/12/15	SI	NO	ADMINISTRA FERRETERIA FAMILIAR
44		M	BACHILLER		06/03/11	16/12/16	NO	NO	NO
45	F		BACHILLER		19/08/13	14/12/17	SI	SI	INDEPENDENTE
46	F		BACHILLER		17/01/11	18/12/15	NO	NO	NO
47	F		BACHILLER		25/03/13	14/12/17	SI	SI	INDEPENDENTE
48		M	BACHILLER		19/08/13	14/12/17	SI	SI	JEFE INSTRUCTOR EN INKACHEF
49	F		BACHILLER		31/03/14	13/12/18	SI	SI	HOSTAL EL CABILDO
50	F		BACHILLER		01/01/10	17/02/17			
51		M	BACHILLER		25/01/10	14/12/18			
52	F		BACHILLER		26/03/12	13/12/18	NO	-	-
53	F		BACHILLER		19/08/13	18/07/18	NO	NO	NO
54	F		BACHILLER	TITULO	31/08/10	20/01/17	SI	NO	INDEPENDENTE
55	F		BACHILLER		27/01/14	13/12/18	SI	SI	LA CREMERÍA
56	F		BACHILLER		29/03/10	23/12/14	SI	NO	EMPRESA DE RRHH EN LA COLLPA
57	F		BACHILLER		27/01/14	13/12/18	SI	NO	I.E.P. PERSONITAS
58		M	BACHILLER		25/01/10	18/12/15			
59	F		BACHILLER		25/03/13	14/12/17			
60		M	BACHILLER		20/08/12	17/02/17	SI	NO	ADM. PROCESOS DE CALIDAD EN SIGSA S.A.
61	F		BACHILLER		31/03/14	13/12/18	SI	SI	NO INDICÓ
62	F		BACHILLER		28/01/13	14/12/17	NO	-	-
63	F		BACHILLER		28/01/13	14/12/17	SI	SI	CAJAMARCUCOS

**Nota:** Dirección de la Carrera Profesional Administración Turística, Hotelería y Gastronomía de la UPAGU.

## Anexo I

**Tabla 122.** Matriz de Consistencia de los factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, 2018.

Factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, 2018.						
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Variables	Dimensión	Índices	Metodología
¿Cuáles son los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras del distrito de Cajamarca, 2018?	Determinar los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios de la carrera de administración de empresas hoteleras del distrito de Cajamarca, 2018.	Los factores de empleabilidad más importantes en la contratación de egresados universitarios es que cuenten con el conocimiento técnico necesario para que se puedan desempeñar eficientemente en el área designada por el empleador del sector hotelero.	Variable 1	Factores internos	# de Factores considerados para el sector hotelero	<b>Tipo de investigación:</b> Básica fundamental, enfoque mixto, nivel descriptivo. <b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental de corte transversal. <b>Muestra:</b> Dos hoteles cuatro estrellas y veintiún hoteles tres estrellas. <b>Técnicas de Investigación:</b> Entrevista <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista.
<b>Problema Específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>		Factores de empleabilidad	Factores externos	# de Factores considerados para el sector hotelero	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué factores internos y externos de empleabilidad son considerados importantes por los empleadores del sector hotelero para la contratación de su personal, en el distrito de Cajamarca?</li> </ul>	Identificar los factores internos y externos de empleabilidad que son considerados importantes por los empleadores del sector hotelero para la contratación de su personal, en el distrito de Cajamarca.		Variable 2	Oferta laboral	# egresados contratados / # egresados universitarios de la carrera de administración turística	
<b>Problema Específico 2</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>		Contratación de Egresados Universitarios			
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la cantidad de egresados de la carrera de administración de empresas hoteleras que vienen laborando en el sector hotelero del distrito de Cajamarca?</li> </ul>	Establecer la cantidad de egresados de la carrera de administración de empresas hoteleras que vienen laborando en el sector hotelero del distrito de Cajamarca.					