

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

TESIS:

**“CONTENIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE
TURISMO Y HOTELERÍA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA
VEGA, 2019”**

PRESENTADO POR: YAHAIRA KATIUSKA APONTE RODRÌGUEZ

**PARA OPTAR EL GRADO DE: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

ASESOR: DRA. MARTHA JORDAN CAMPOS

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres Italo y Rosario por su sacrificio y abnegación por brindarme todo su apoyo emocional y espiritual para continuar con mis estudios y alcanzar mis metas.

A mis hermanos Italo, Lizzet y Alejandro por compartir con sus enseñanzas en mi vida personal y profesional.

A mis sobrinos Joshua y Ariana por acompañarme con su alegría y cariño en el día a día de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de vivir
en el manto de su bendición y
protección.

A la Escuela de Turismo y Hotelería de la
Universidad Inca Garcilaso de la Vega en especial a la
Dra. María Guzmán Colchado, Mg. Evelyn Uribe Vargas y
Mg. Fanny Chicoma Maldonado.

A la Escuela de posgrado de la
Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en especial a la
Dra. María Isabel Vigil Cornejo.

A mi Asesora la Dra. Martha Jordán Campos
por su dedicación y enseñanzas para
acompañarme en esta tarea
profesional.

ÍNDICE

Índice	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	viii
Lista de Tablas	x
Lista de Figuras	xii
Lista de Anexos	xiii
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación	14
1.1 Marco Histórico	14
1.2 Marco Teórico	17
1.3 Marco Conceptual	34
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	36
2.1 Planteamiento del Problema	36
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	36
2.1.2 Antecedentes Teóricos	37
2.1.3 Definición del Problema	39
2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación	40
2.2.1 Finalidad	40
2.2.2 Objetivo General y Específicos	40
2.2.3 Delimitación del Estudio	41
2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio	41
2.3 Hipótesis y Variables	42
2.3.1 Supuestos Teóricos	42
2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas	44
2.3.3 Variables e Indicadores	45
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	46
3.1. Población y Muestra	46
3.2. Diseño (s) utilizados en el estudio	48
3.3. Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos	48
3.4. Procesamiento de Datos	53

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	55
4.1. Presentación de Resultados	55
4.2. Contrastación de Hipótesis	77
4.3. Discusión de Resultados	84
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	92
5.1 Conclusiones	92
5.2 Recomendaciones	93
Referencias Bibliográficas	95
Anexos	97

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo, establecer si existe relación entre el contenido del plan de estudios de la carrera de turismo y hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; mediante un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 89 estudiantes universitarios, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico aleatorio simple, se aplicó un cuestionario previamente sometido a validez de expertos y prueba piloto para su confiabilidad.

Se trabajó con el Rho de Spearman y una significancia del 0,05 y se concluye la existencia de una relación significativa positiva baja entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral. En cuanto al contenido del plan de estudios y gestión del talento, y entre los estudios generales y el desempeño laboral se encontró una correlación buena y una relación significativa entre las mismas. No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual, y entre contenido del plan de estudios y evaluación del desempeño. En cuanto a estudios específicos y desempeño laboral, y entre estudios de especialidad y desempeño laboral, no existe una relación significativa, de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Palabras claves: contenido plan de estudios, desempeño laboral, estudios generales, gestión del talento humano, estudios de especialidad, esfuerzo individual, evaluación de desempeño, turismo y hotelería.

ABSTRACT

This work aims to establish whether there is a relationship between the content of the curriculum of the tourism and hotel career and the job performance of the students of the Inca Garcilaso de la Vega University; through a correlate descriptive study with a sample of 89 university students, selected through simple random non-probabilistic sampling, a questionnaire was previously submitted to expert validity and pilot testing for their Reliability.

It worked with the Rho of Spearman and a significance of 0.05 and concludes the existence of a significantly low positive relationship between the content of the curriculum and job performance. Regarding the content of the curriculum and talent management and between general studies and job performance there was a good correlation and a significant relationship between them. There is no significant relationship between curriculum content and individual effort, and between curriculum content and performance assessment. As for general studies of specialty and job performance, and between studies of specialty and job performance, there is no significant relationship, of the students of the tourism and hotel career at the Inca Garcilaso de la Vega University, Lima 2019.

Keywords: curriculum content, job performance, general studies, human talent management, specialty studies, individual effort, performance assessment, tourism and hospitality.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años existe mayor tendencia de crítica permanente a la educación tanto a nivel político, ideológico, académico y social en este nuevo escenario mundial del siglo XXI.

Los planteamientos en el país, se caracterizan por una política de estado, que a través de la ley universitaria se ha creado una Superintendencia Nacional de Educación dependiente del Ministerio de Educación.

Las universidades peruanas, han centrado su preocupación a los plazos señalados por la ley universitaria vigente y la SUNEDU ha implementado y ejecutado acciones para el cumplimiento de las condiciones básicas de la calidad en la enseñanza en los centros de educación superior universitaria en el otorgamiento del licenciamiento institucional.

El currículo de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, está definido y asumido por un modelo basado por objetivos que está centrado sólo en la enseñanza, el producto final es determinar si es correcto o incorrecto, en el eje académico el proceso enseñanza-aprendizaje se caracteriza por impartir el conocimiento de tipo conceptual más las acciones cognitivas necesarias para que el estudiante alcance un perfil de egreso de acuerdo a los criterios de las normas y estándares establecidos mediante técnicas de interrogatorio y aplicando pruebas escritas, de ésta manera la evaluación del estudiante no incide en el currículo (a fin de contribuir a su reajuste), y más aún se desconoce si incide en el aprendizaje y la enseñanza. sin asegurar la pertinencia del contenido y relevancia del constructo del conocimiento.

El propósito de este estudio fue investigar si existe relación entre el contenido del plan de estudios de la carrera de turismo y hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes universitarios de esta carrera profesional en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en este programa de estudios.

Los resultados encontrados permitirán determinar si el contenido del plan de estudios está relacionado con el desempeño laboral, teniendo en cuenta los estudios generales, estudios de especialidad, la gestión del talento humano, el esfuerzo individual y la evaluación del desempeño. Esta información permitirá contribuir a una educación activa de participación del estudiante logrando una educación de calidad al tener en cuenta una taxonomía de competencias más utilizadas en los medios educativos, en la cual se señala las competencias básicas, genéricas y específicas (Tobón 2005, pág.87).

Este trabajo consta de: Capítulo I: Fundamentos de la investigación, abarcando el marco teórico, los antecedentes más importantes en los últimos años, el marco teórico, las investigaciones y el marco conceptual.; Capítulo II: Comprende el problema, en el planteamiento del problema, se describe su realidad problemática, su delimitación, objetivos, hipótesis y variables; Capítulo III: Método, técnicas e instrumentos, en la que señala el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de la información; Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados que se presentan mediante tablas y gráficos, la contrastación de hipótesis y discusión de los resultados; Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. Reportando las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

LISTA DE TABLAS

1. Distribución de la muestra según la edad	55
2. Distribución de la muestra según sexo	56
3. Distribución por niveles de respuesta de ítems del plan de estudios	57
4. Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para la realidad	58
5. Se promueve su participación con actividades artísticas y deportivas	59
6. Considera que se promueve el uso de nuevos programas informáticos	60
7. Está de acuerdo que se incluya semilleros de formación en investigación	61
8. La universidad tiene convenios para realizar prácticas preprofesionales	62
9. Cree Ud.que se debería implementar los talleres técnicos	63
10.Cree que la administración de recursos humanos gestiona bien el área	64
11.Se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo	65
12.La organización brinda clima interno de confort y herramientas de trabajo	66
13.El área donde trabaja presenta buena atmósfera y ambiente agradable	67
14.La organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional	68
15. Ud. cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo	69
16. La organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño	70
17. Cree Ud.que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo	71
18. Considera que se promueve confianza y colaboración entre compañeros	72
19. Realiza sus labores de trabajo por iniciativa propia	73
20. Considera que la evaluación de desempeño es un proceso positivo	74
21. Ha tenido experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes, equipos	75
22. Ha sido evaluado por su jefe	76
23. Relación entre contenido plan de estudios y el desempeño laboral	77
24. Relación entre contenido plan de estudios y gestión talento humano	78
25. Relación entre contenido plan de estudios y esfuerzo individual	79
26. Relación entre contenido plan de estudios y evaluación desempeño	80

27. Relación entre estudios generales y el desempeño laboral	81
28. Relación entre estudios específicos y desempeño laboral	82
29. Relación entre estudios de especialidad y desempeño laboral	83

LISTA DE FIGURAS

1. Distribución de la muestra según la edad	55
2. Distribución de la muestra según sexo	56
3. Distribución por niveles de respuesta de ítems del plan de estudios	57
4. Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para la realidad	58
5. Se promueve su participación con actividades artísticas y deportivas	59
6. Considera que se promueve el uso de nuevos programas informáticos	60
7. Está de acuerdo que se incluya semilleros de formación en investigación	61
8. La universidad tiene convenios para realizar prácticas preprofesionales	62
9. Cree Ud.que se debería implementar los talleres técnicos	63
10.Cree que la administración de recursos humanos gestiona bien el área	64
11.Se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo	65
12.La organización brinda clima interno de confort y herramientas de trabajo	66
13.El área donde trabaja presenta buena atmósfera y ambiente agradable	67
14.La organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional	68
15. Ud. cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo	69
16. La organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño	70
17. Cree Ud.que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo	71
18. Considera que se promueve confianza y colaboración entre compañeros	72
19. Realiza sus labores de trabajo por iniciativa propia	73
20. Considera que la evaluación de desempeño es un proceso positivo	74
21. Ha tenido experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes, equipos	75
22. Ha sido evaluado por su jefe	76

LISTA DE ANEXOS

1. Instrumentos de recolección de datos	97
2. Matriz de coherencia interna	100
3. Documento a la Decana de la Facultad Ciencias de la Comunicación y Turismo y Hotelería	102
4. Validación de instrumentos por juicio de expertos	103
5. Evidencias de administración de instrumentos de recolección datos	116
6. Perfil del egresado de turismo y hotelería de la UIGV	117

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 MARCO HISTÓRICO

El enfoque por competencias se remonta a la época de los pensadores de la filosofía griega, porque la reflexión se caracteriza por un pensamiento problemático que trata de responder a las interrogantes del saber del conocimiento y la realidad empírica dentro de una línea del horizonte del tiempo y el espacio, en la actualidad interrogar sobre la realidad para encontrar posibles soluciones a sus problemáticas resulta interesante recurrir a los constructos temáticos y establecer las articulaciones con las necesidades detectadas con una participación inter y multidisciplinaria del objeto de estudio. La controversia de la medida del ser y no ser de las cosas se decide por el debate de las personas, señalada en la máxima de Protágoras “El hombre es la medida de todas las cosas, de la que son en cuanto son y de las que no son en cuanto no son”, pero también en la construcción de las competencias debemos tener en cuenta como se elabora y procesa el conocimiento y las probabilidades de los sesgos, así Platón en “La República”, nos demuestra que el pensamiento humano es factible del error cuando aborda la explicación y reflexión de la realidad empírica en su nivel relativo ya que no puede penetrar a la esencia de la misma. En la publicación “Metafísica”, Aristóteles percibe que el saber y el saber hacer mantienen una relación directa y que el ser humano nace con un potencial de capacidades para la adquisición del conocimiento y las habilidades que se manifiestan en nuestro desempeño (Tobón, 2005).

Arnaz (1981) señala que el currículo regula el binomio enseñanza-aprendizaje en la educación, representa la construcción conceptual de actividades elaborada por el equipo docente de la gestión educativa, cuya finalidad es la realización de acciones educativas en un plazo académico. (Díaz-Barriga. 2000).

En el escenario de la educación para el trabajo, a partir de la década del 70 hasta los 80, la política predominante es la formación del potencial humano teniendo como referencia en su productividad la eficiencia y la eficacia en una contextualización de posicionamiento y competitividad, implementando programas de formación profesional de calidad (Rial, 2000 citado por Tobón 2005).

Durante el siglo pasado la ciencia cognitiva, aporta en el estudio de las competencias, proponiendo las llamadas competencias cognitivas mediante las cuales se procesa información acorde a las demandas del contexto para interpretar la realidad aportando tres líneas de acción, como la modificabilidad cognitiva que plantea la importancia de las experiencias de aprendizaje, pero se requiere de un potencial para desarrollar el proceso del pensamiento crítico y la manifestación de las conductas llamadas inteligentes, pero como resultado de la experiencia (Prieto, 1989); las inteligencias múltiples con la capacidad de crear productos o resolver problemas en la que cada persona será un operador de sus propias habilidades mediante la adquisición de los procedimientos, sistemas y reglas que el contexto le ha aportado, teniendo presente los fundamentos neuropsicológicos y las bases biológicas de esta teoría (Gardner, 1993); y en el proceso de enseñanza para la comprensión lectora, la posición mente-capacidad ha sido sustituida por el paradigma de la representación-contexto, que un estilo de la capacidad para representarnos nosotros mismos, el mundo y los demás (Perkins, 1999).

En el escenario de la psicología laboral y organizacional, fue David Mc Clelland quien implementó tener en cuenta las características de los trabajadores y sus comportamientos concretos frente al trabajo, estas habilidades se encuentran relacionadas directamente con el desempeño individual en el puesto, posibilitando diferenciar personas que sobresalen en una actividad frente a otras (Gallego, 2000, citado por Tobón 2005).

Jurado en el 2003, (citado por Tobón 2005) había señalado que la educación había contribuido mediante metodologías innovadoras, el proceso de evaluación del aprendizaje y por ende la calidad educativa que se impartía en

las instituciones educativas, privilegiando los procesos cognitivos, las habilidades cognitivas y la toma de decisiones en los estudiantes, permitiendo un cambio en el proceso de la evaluación del aprendizaje teniendo como pilar educativo el saber hacer en un contexto determinado, que le permita un perfil de desempeño en sus competencias básicas (comunicativas, matemáticas, sociales, etc.).

La evaluación del desempeño laboral ha sido enfocada en cuatro categorías, así tenemos:

Primera generación, que aparece a inicios del siglo XX, en la cual la evaluación tenía que ser orientada bajo el enfoque de las matemáticas, es decir, con el criterio de una medición, que se fundamenta en la captación y recopilación de los datos, es decir información resultante de la aplicación de los instrumentos y herramientas de medición. El énfasis está en los valores resultantes del llamado cociente intelectual, los factores de la inteligencia y el rendimiento académico mediante la aplicación de escalas, como la de Binet, Raven, Galton, Otis y entre otros investigadores.

En la segunda generación, el interés es eminentemente experimental y se centra específicamente en el diagnóstico y por otro lado determinar la valoración del impacto social de los cambios curriculares.

En la tercera generación, la evaluación del desempeño laboral está enfocada en el procesamiento de la información para dar un "Juicio de valor". Vale decir, que la información debe ser analizada, discutida e interpretada por los expertos y manifestar sus opiniones valorativas relacionadas al planeamiento, la ejecución y término de un determinado plan de corto plazo, destacan Stake, Scriven y Stufflebeam.

La cuarta generación, se enfrenta al neopositivismo con un nuevo paradigma el constructivismo, cuyos representantes son Guba y Lincoln (1989), Alles (2005). Este proceso de juicios de valor es enfocado como una alternativa de "negociación" en la que se encuentran involucrados la parte directiva, los

operadores, usuarios del programa o actividad propuesto Este enfoque es de tendencia constructivista y en el proceso de la evaluación respondiente.

Alles (2005), se sitúa en esta cuarta generación y afirma que el desempeño laboral está relacionado con el tema de los recursos humanos y de management, este subsistema influye en los resultados finales de las organizaciones, desde el enfoque de la llamada escuela científica hasta la de recursos humanos, se han planteado una serie de planificaciones verticales y horizontales, como la llama dirección estratégica, gestión por competencias entre otras, pero con la finalidad de lograr el éxito, y los enfoques para abordarlos son múltiples, mucho se habla de performance gerencial, como un estilo del trabajador para el logro de resultados. Las organizaciones han utilizado diversos instrumentos para evaluar el desempeño laboral de acuerdo al enfoque que predomine en cada empresa laboral y sus objetivos trazados.

1.2 MARCO TEÓRICO

Contribución de la educación formal

La conceptualización de las competencias, es el resultado reflejo de la contribución y el impacto que el escenario de la educación formal ha tenido en estos tiempos en nuestra formación por competencias. El tema de las competencias se genera con la introducción de metodologías innovadoras con la finalidad de evaluar la dimensión del proceso del aprendizaje y el enfoque de la calidad educativa (Jurado, 2000). Tenemos que recordar que en nuestro país, durante la década del 90 con la aplicación del enfoque de los círculos de calidad en el campo de la seguridad social ya se vislumbraba las innovaciones del enfoque de la calidad aplicados en el sector educativo para luego plasmarlo durante el siglo XXI en la llamada ley de educación peruana y posteriormente en la ley universitaria con el propósito de imitar y superar las metodologías tradicionales de nuestra política educativa cuyos pilares de contenido se fundamentaban en la memorización, la acumulación y la repetición mecánica de datos, buscando privilegiar procesos cognitivos como la percepción, la

atención, la comprensión, la inteligencia y el lenguaje, así como las llamadas las habilidades cognitivas de la interpretación, argumentación y proposición, y en la toma de decisiones para la solución de problemas en los estudiantes. En lo que se refiere al concepto por competencias, este llegó a la educación formal a partir de los estudios e investigaciones de la competencia lingüística y comunicativa. Los estudios y aportes de la lingüística, del enfoque del procesamiento de la información, de la teoría de las inteligencias múltiples y las llamadas competencias laborales, permitieron incluir la palabra competencia al currículo y posteriormente se habla de competencias básicas de comunicación, de matemáticas, sociales, etc. (Tobón, 2005, pág.55).

A. Contenido Plan de estudios

Aspectos generales del plan de estudios o currículo

En el contexto de la educación, los términos currículo o plan de estudios, se refieren a todas las actividades que el estudiante debe realizar y no se refiere sólo al contenido del currículo, sino a todo el programa, es decir a todas las actividades llamadas extra curriculares como el deporte, danza, pintura, baile, visita de museos o actividad libre que deben completar para determinar sus logros alcanzados.

En la actualidad no existe un consenso para delimitar su definición debido a la variedad de los autores y los diversos contextos, una gran proporción está ligada al campo de la educación formal.

Enseguida presentaremos algunas definiciones de currículo o plan de estudios, entre las cuales tenemos:

- El currículo está constituido por las experiencias de aprendizaje y todas las actividades que brinda la institución educativa y nuestra sociedad con el propósito de educar al niño. (Salia-Bao, 1988)
- Está constituida por toda la enseñanza que está planificada y que será proporcionada a los niños durante su permanencia en la escuela (Hawes, 1979)

- El plan de estudios, se refiere a un marco referencial establecido con el propósito de mejorar y la manera de organizar las experiencias intramuros que los estudiantes deben adquirir en el contexto de la institución educativa y también las actividades extramuros (Skilbeck, 1984)

En estas aproximaciones, debemos tener cuenta algunos componentes, que necesitan precisarse:

- El cambio de conducta aprendida que el estudiante evidencia en logro del aprendizaje;
- Que experiencias son las que permiten el nuevo aprendizaje;
- Cómo se planifica y organiza las actividades y las experiencias;
- La socialización impresa del planeamiento de las actividades del currículo.

En el análisis de estas definiciones relacionadas con el plan de estudios, el aprendizaje que es cambio relativo como resultado de la práctica o la experiencia debe ser planificado y supervisado por la institución educativa responsable. En cuanto a su administración este puede ser aplicado en forma individual o en forma colectiva, en un contexto intramuros o extramuros de la escuela. Por otro lado, se ha encontrado un factor consensual en estas diversas opiniones, que están referidos a las actividades en su conjunto que debe realizar el estudiante. La dimensión enseñanza del proceso educativo está íntimamente ligada a la dimensión del aprendizaje. Sin olvidar que el operador más importante en el plan de estudios, es el estudiante que aprende con su participación activa.

Que contiene

Kelly (1989), afirma que el plan de estudios, está constituido por un área de trabajo complejo. Así tenemos su contenido temático, los métodos y estrategias de enseñanza y los estilos de aprendizaje. También incluye los objetivos y metas a lograr y como es el proceso de medida y evaluación.

En relación al plan de estudios, este comprende una serie de actividades intramuros y las actividades que el docente ha planificado para su reforzamiento

delimitando su horizonte cronológico del tiempo y el espacio del contexto donde se aprende.

Su elaboración

En su elaboración es pertinente reflexionar sobre el componente ideológico de la educación, las convicciones personales como docente en el proceso del aprendizaje y en el plan de estudios.

Quienes participan

En el proceso de elaboración tienen que ser incluidos todos los actores sociales, para eso se debe identificar las personas involucradas en el proceso de la elaboración del plan de estudios, porque en base a su experiencia van a contribuir durante esta etapa del proceso, debemos propiciar una comunicación horizontal entre los directivos, expertos y operadores.

Naturaleza del plan de estudios

En este apartado debe examinarse algunas interrogantes el plan de estudios depende del sistema educativo in situ, en qué consiste el plan de estudios, de dónde viene su naturaleza, que personas son las que van a decidir su contenido. El elemento transcendental en la elaboración y naturaleza del plan de estudios es la dimensión aprendizaje del proceso educativo y este deber tener su soporte estructural en el plan de estudios.

Por otro lado, en la organización y estructura del currículo, Díaz (2000), señala que, en esta tercera etapa de la metodología del diseño curricular, se deben establecer las experiencias del proceso educativo enseñanza-aprendizaje, que permitirán a la institución educativa llevar a cabo la formación del estudiante en base a los lineamientos establecidos en el perfil profesional. Este comprende, el llamado plan curricular en el cual se encuentran los contenidos curriculares, su organización y estructuración. Además, contiene todos los programas de

estudios de cada una de las asignaturas que integran el plan curricular. Es el total de experiencias del proceso enseñanza-aprendizaje, que el estudiante debe aprobar durante sus estudios profesionales, en el cual se especifican los contenidos para el logro de los objetivos específicos, da la pauta para organizarlos en su abordaje, su transcendencia y el lapso en su aprendizaje. Así la temática de los contenidos está constituida por aquellos temas que se van a impartir en el proceso de enseñanza; en cambio la organización, es la forma se están ordenando y agrupando los contenidos de las unidades de aprendizaje que contiene cada curso conforme al currículo. El proceso de estructura es la valoración y selección de las asignaturas para determinar su secuencia programática en cada semestre académico y durante sus estudios profesionales (Díaz, 2000).

Metodología para organizar y estructurar el currículo

Díaz (2000), señala que el procedimiento general para organizar y estructurar el currículo, comprende cuatro etapas, pero, el propósito de esta investigación se interesa revisar el segundo paso, que consiste en la determinación de los contenidos que conformaran el currículo y para cumplir con esta finalidad los elementos de la primera sub-etapa de conocimientos y habilidades que se proporcionarán al estudiante, se agruparan en áreas generales, que comprende las teóricas y las prácticas, así como las profesionales. Las áreas están determinadas según el grado de similitud que existe entre los elementos, de estas áreas se desprenden la organización según el criterio de tópicos, articulando los conocimientos y habilidades que son afines a cada tópico seleccionado. Finalmente, de cada tópico se desprenden los contenidos más específicos, que serán los que se enseñarán al estudiante. Esta etapa equivale a convertir los conocimientos y habilidades seleccionados en cada tópico, en contenidos tanto teóricos y prácticos. Posteriormente una vez que hemos desglosado y agrupado, mediante el proceso analítico-sintético ya podemos contar con los elementos teóricos y prácticos. Por otro lado, la autora señala que es necesario seleccionar el tipo de plan que se adopta -del tercer paso- porque existen modalidades de organizar y estructurar un currículo según el tipo

de plan curricular que decida trabajar los responsables. En el proceso educativo el plan curricular más usado, es el llamado plan lineal o por asignaturas, por módulos y el mixto, agregando que hay tres dimensiones para estructurar el contenido (el nivel epistemológico, psicológico y la concepción universitaria universidad-sociedad). La cuarta etapa, está relacionada con la evaluación curricular, afirma que el currículo no es algo estático, porque se basa en las necesidades y los avances disciplinarios. Afirmando que la evaluación educativa debe ser amplia y sistemática para monitorear y evaluar los niveles de categoría que los medios, recursos y procedimientos permitan el logro de las metas de una institución educativa, agregando que se debe formular juicios de valor sobre las variables medidas (García, 1975, Glazman y De Ibarrola, 1978, Quesada 1979 citados por Díaz, 2000).

Cuando se pretende evaluar un currículo, se presentan dos situaciones, una en la que está vigente un plan de estudios y otra es que no se tiene un plan de estudios, por tanto hay que crearlo, las investigaciones se limitan estudiando la secuencia y la organización de los diversos títulos de los cursos o asignaturas y las unidades temáticas, en este caso, no se indica el rendimiento real de los estudiantes y por otro lado si el egresado satisface las necesidades de su formación. Esta es una razón, por lo que al evaluarse el currículo, se debe analizar el indicador de la identificación, la especificación y la estructuración de los objetivos basados en necesidades sociales, posibilidad de un mercado potencial, las características de los estudiantes, de las actividades, recursos didácticos y formas de evaluación (Díaz, 2000).

Enfoque en la formación por competencias de Tobón

Tobón (2005), abarca el problema de la educación con un rigor académico-práctico en un momento imponente de la globalización económica y en un escenario competitivo, precisando diferenciar la competitividad y la competencia de los otros contextos que no sean educativos, señalando que una persona es competente, cuando se adapta e integra en una tarea con otras personas, ya que los seres humanos nos educamos para saber ser y saber

hacer. Su propuesta, formación en competencias, podría ser un paradigma sistémico-complejo que incluso abarca el tema de los derechos humanos, o como un proyecto de aprendizaje significativo psico-cultural en un espacio de condiciones sociales de igualdad fundamentando la organización curricular en base a proyectos y problemas. Recogemos de su enfoque la idea en la formación y la valoración de las competencias con enfoque de la docencia desde una perspectiva estratégica y auto reflexiva que tiene como base la ciencia cognitiva, la investigación en estrategias de aprendizaje, los procesos de comprensión y la creatividad.

Competencia

Es el desempeño de la persona en una actividad determinada, por otro lado, se apoyan en los indicadores de logro, como una forma de evidenciar su formación por etapas. En los llamados procesos pedagógicos, las competencias indican las metas por alcanzar en su integridad y los estándares a las metas específicas por lograr durante las diversas etapas del proceso (Tobón, 2005 pág.60).

Las competencias a formarse han de ser contextualizadas en el marco general de la formación humana y como referente el pensamiento complejo, así mismo deben contar con el apoyo del criterio del saber ser, saber conocer y saber hacer en relación a un proyecto pedagógico (Tobón, 2005 pág.21).

Clasificación de las competencias

Tobón (2005), señala que existen diversas clasificaciones de las competencias, desde las categorías diferenciadoras y de umbral (Gallego, 2000), así como también las competencias esenciales de una organización (Ogliastri, 1999) para llegar a las laborales y profesionales, así como las tetra categorías generales y técnicas (Echevarría, Isus y Sarasola, 1999).

La taxonomía de competencias creada por Vargas, (1999) y una de las más utilizadas, considera las competencias en básicas, genéricas y específicas (citado por Tobón 2005, pág.87).

1. Las competencias básicas: son aquellas llamadas fundamentales, porque nos permiten vivir en sociedad y desenvolvemos en cualquier ámbito laboral. Estas competencias sirven en la constitución de las otras competencias y al mismo tiempo permite la posibilidad del análisis, la comprensión y la toma de decisiones para solución de situaciones problemáticas cotidianas.

Abarca un tipo especial de competencias cognitivas en el procesamiento de la información de cualquier tipo de modalidad sensorial.

En Colombia, la política educativa ha implementado este enfoque considerándose en el proceso tres competencias básicas, tal como la competencia interpretativa, la argumentativa y la propositiva (Hernández, Rocha y Verano, 1998 citado por Tobón 2005).

2. Las genéricas: son aquellas competencias de franja común a diferentes ocupaciones que les permitan afrontar los continuos cambios en el desempeño profesional (Corominas, 2001 citado por Tobón).

Estas competencias tienen múltiples ventajas, por ejemplo, aumentan las oportunidades de trabajo, dinamizan la gestión favorablemente, que podamos adaptarnos a diversos entornos; estas competencias no son vinculantes de condición obligatoria a una determinada ocupación específica; y las desarrollamos en forma sistémica durante el aprendizaje, tanto la adquisición de la competencia genérica y el desempeño de ésta en el análisis de puesto de trabajo, se evaluarán mediante procedimientos de productividad en eficiencia y eficacia. En el momento actual diversos educadores e investigadores sostienen que el desafío de educación radica en la adquisición de las habilidades genéricas (Delors, 1996; SCANS, 1992 citados por Tobón 2005).

3. Competencias específicas: se caracterizan porque estas competencias están adscritas a un perfil profesional de la especialidad, se caracterizan por su especialización y se consideran como los estudios que proporcionan los conocimientos propios de la especialidad, existiendo programas educativos de perfeccionamiento en lo laboral y lo académico. Se encuentran contenidos en

los cursos y diplomados sobre diseño de proyectos para formular políticas, de liderazgo y alianza estratégicas entre otros.

Castillo (2009), en la herramienta de gestión educativa de la Universidad Peruana Los Andes, publicada en la obra “Experiencia en el diseño curricular para el proceso de formación profesional”, señala que la estructura curricular será de tipo transversal y su base epistemológica aplicativa en los saberes que sustentan el currículo tanto en sus niveles y áreas respectivas.

Las competencias específicas evaluadas en el trabajo corresponden a las exigencias del contenido del plan de estudios de las áreas o asignaturas de formación general, de especialidad y especialización en la formación del estudiante de la carrera profesional de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

La Universidad Inca Garcilaso de la Vega (2019) en su Estatuto y Malla Curricular señala, que la formación educativa profesional en sus estudios de pregrado contempla los estudios de formación general, específicos y los de especialidad en la carrera profesional de Turismo y Hotelería.

Estudios generales

- Cultura general

Castillo en el 2009, señala que las asignaturas de esta área formativa, se caracterizan por ser de franja común y el propósito de esta, es integrar, articular, permitir una visión panorámica estructural e histórica de los contextos sociales, económicos, políticos, científicos, tecnológicos, etc. en la que se desarrolla la comunidad, por otro lado busca promover la capacidad de análisis, la internalización y la práctica de valores.

Abarca la inducción de los valores institucionales que se comparten en los primeros años de la formación profesional con el fin de que sus valores personales se articulen en el ámbito educativo.

- Científica básica

Castillo (2009) afirma que el propósito de esta área básica de formación profesional, es contribuir en la formación de las bases conceptuales y teóricas que permiten la

lectura o decodificación de los fenómenos, estructuras o sistemas tecnológicos y especializados, y los fundamentos científicos tecnológicos en los diversos campos de la realidad.

El abordaje de la realidad seleccionada ha de problematizarse en sus características para delimitar las tendencias temáticas a partir de la observación de la realidad y las fuentes revisadas para determinar los supuestos teóricos que respalden el estudio.

- **Actividades formativas**

Castillo (2009), sostiene que la finalidad de esta área, es promover la participación activa en el campo de la educación física y el deporte; el cultivo del arte en sus diferentes manifestaciones (teatro, danzas, etc.), la recreación y la proyección social.

Se refiere a la formación integral del estudiante, abarcando las manifestaciones del desarrollo del ser humano en sus áreas sociales, espirituales, psicológicas, físicas y artísticas.

Estudios específicos

- **Tecnológica básica**

Es un área de tecnología básica en de la formación específica o de especialidad, cuya finalidad es promover el análisis y la comprensión de las estructuras y los procesos tecnológicos generales o básicos de los contextos sistémicos. El estudiante debe centrarse en el análisis y comprensión de las bases conceptuales y teóricas del conocimiento científico; esta área se une al área de investigación. (Castillo, 2009).

Estamos en una era de la sociedad del conocimiento y de la información que se logrará a través de las nuevas versiones de la tecnología y la informática aplicadas al campo social.

- **Investigación**

La finalidad es promover la capacidad de análisis, la actitud científica y la aplicación del método científico en la solución de problemas, la aplicación de tecnologías, la innovación de sistemas o ecosistemas, la formación de proyectos y el desarrollo de

la investigación en los diferentes campos de la especialidad y de los contextos problemáticos. (Castillo, 2009).

Desarrollar el potencial del ser humano como persona es la finalidad de la educación, pero una de sus manifestaciones de innovación se dará a través de la investigación del estudiante, desde la formación de semilleros en la educación superior universitaria a fin de establecer cuadros de futuros investigadores de la realidad nacional.

Estudios de Especialidad

- Prácticas pre profesionales

Área de especialidad que promueve la interacción sistemática del estudiante en el medio contextualizado del desempeño profesional, promoviendo experiencias para desarrollar con creatividad, iniciativa y otras actitudes positivas en el ejercicio profesional, y oportunidades para la toma de decisiones. (Castillo, 2009).

Esta etapa permitirá insertar al estudiante desde lo académico hacia el campo laboral a fin de que pueda demostrar sus competencias específicas para enfrentar el mercado y las exigencias que la sociedad espera del estudiante universitario.

- Talleres técnicos

Comprenden el área aplicada, cuyo propósito es promover el logro de las competencias propias de la carrera profesional, útiles para el ejercicio en las prácticas pre profesionales y que, sirvan para una certificación. Estos se imparten dentro de los seis primeros semestres. Se recomienda dos a tres talleres intensivos por semestre. (Castillo, 2009).

Aquí se pretende que el estudiante tenga la certificación para ejercer sus saberes previos que le permitan estudiar y trabajar al mismo tiempo, a fin de alcanzar futuro desempeño profesional.

B. Desempeño laboral

Gestión del talento humano

Vallejo (2016), sostiene que existen diversos términos para identificar a las personas que trabajan, como por ejemplo tenemos la mano de obra, los trabajadores, empleados, el personal, los operadores, los colaboradores, entre otros; también se utiliza talento humano, capital humano o capital intelectual, por su valor en las instituciones. Cuando se utiliza la palabra “recurso humano”, estamos considerando a la persona como un instrumento y no como el capital principal de la organización, con habilidades y atributos que otorgan existencia y dinamismo institucional; hoy, se utiliza “talento humano”, porque todos nacemos y tenemos un potencial talentoso. Cuando en la organización, se presenta una pérdida de patrimonio, instrumental, herramientas u otras, se tiene una solución a través de la aseguranza o créditos para resarcirnos de lo que hemos perdido; en cambio, si tenemos fuga del intelecto humano, la situación es más complicada, porque su compensación requiere de un nuevo planeamiento de tiempo y económico. Cuando buscamos a un trabajador con el perfil del puesto, se requiere una convocatoria y reclutamiento para tener que escoger la persona indicada mediante la selección, para posteriormente pasar por la etapa de inducción para que esté lista a su programa de capacitación y perfeccionamiento para contar con una planta de personal para la realización de la tarea asignada, esta es una razón, por la cual la organización necesita un activo de capital humano competitivo para alcanzar las metas. Las organizaciones deben presentar un comportamiento organizacional:

- Tener resiliencia frente a los riesgos de lo nuevo.
- Capacitar a su personal a fin de cambiar interiormente.
- Estar preparado para dejar lo tradicional y renovarse regularmente.
- Realizar un diagnóstico del contexto y visualizar su visión.
- Internalizar y socializar la misión y visión de la organización.

- Administración de RRHH

Chiavenato (2007), afirma, “la administración es la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, con los recursos disponibles para alcanzar los objetivos. La administración mantiene la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos. En esta concepción están

configurados cuatro elementos básicos: 1. Alcance de los objetivos. 2. Por medio de personas. 3. A través de técnicas y 4. En una organización.”

La función principal de la administración, es la integración y coordinación de los recursos humanos, económicos, tecnológicos, materiales, el tiempo y los espacios todos encaminados al logro de alcanzar las metas con eficiencia y eficacia.

El capital más importante de una organización está representado por los recursos humanos, que ingresan, permanecen y participan en la organización, de acuerdo a la tarea que realizan o el cargo jerárquico que ocupan en la organización. Los recursos humanos pueden estar en el nivel directivo, gerencial, asesoramiento y apoyo, así como también en la parte operativa. El trabajador a pesar de sus diferencias individuales, talento, experiencia aporta y desempeña diversos roles teniendo en cuenta las líneas de autoridad y líneas de responsabilidad en la organización.

- **Clima organizacional**

Chiavenato (2007) menciona, que “el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización, en el cual existen factores que son influyentes”. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización.

Según Alles (2007), resalta, el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros.

- **Capacitación**

Según Alles (2007), refiere que “La capacitación es el núcleo del esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Es uno de los procesos más importantes de la administración de recursos humanos y se diseña con el objeto

de proporcionar al talento el nuevo conocimiento y las habilidades que necesitan para el buen desempeño”.

Esfuerzo individual

Chiavenato (2007), sostiene que la interacción psicológica entre empleado y organización es básicamente un proceso de reciprocidad: la organización hace ciertas cosas para y por los participantes como remunerarlos, darles seguridad y estatus; recíprocamente, el participante responde con trabajo eficaz, y el desempeño de sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca a su autoridad y compromiso, y por su parte el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y actúe con justicia. La organización refuerza sus expectativas por medio del uso de la autoridad y del poder de que dispone, mientras que el empleado refuerza sus expectativas mediante ciertas tentativas de influir en la organización o de limitar su colaboración. Las dos partes de la interacción están orientadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo y lo que no lo es. Algunos psicólogos se refieren a una “norma de reciprocidad”, mientras que otros psicólogos le llaman a esto “contrato psicológico”.

Todo contrato representa dos aspectos fundamentales:

1. El contrato formal y escrito es un acuerdo en relación con el puesto a ser ocupado, el contenido del trabajo, el horario, el salario, etcétera.
2. El contrato psicológico es una expectativa de lo que podrán hacer y ganar la organización y el individuo con esa nueva relación.

- **Disciplina**

Chiavenato (2007), afirma que, en el pasado, disciplina significaba que las personas se conformaban a las reglas y normas establecidas por la organización, porque éstas eran las adecuadas para alcanzar los objetivos de la organización. Por lo tanto, era necesario contar con un control externo intenso y rígido para vigilar el comportamiento de las personas, el cual se basaba

exclusivamente en los medios, como el horario de trabajo, la deserción del puesto, las reglas y los procedimientos laborales, las prohibiciones, los comportamientos, etc., pero casi nunca se ocupaba de los fines, como la consecución de metas o resultados. Por lo tanto, era necesario fiscalizar comportamientos como la asiduidad, la puntualidad, la obediencia al jefe y a las normas internas, el orden. Sin embargo, con esta posición, las organizaciones dejaban a un lado aquello que debería ser lo más importante: la eficiencia, la eficacia, la consecución de metas y objetivos, agregar valor a la organización, el mejoramiento de la calidad y productividad, la innovación y creatividad, la atención al cliente y otros aspectos de auténtico valor para la organización.

Actualmente, el término disciplina se refiere a la forma en que las personas se conducen a sí mismas de acuerdo con las reglas y los procedimientos de un comportamiento aceptable para la organización. Se trata de la llamada autodisciplina, o sea el control que ejercen las personas sobre sí mismas, sin necesidad de alguna vigilancia externa. Por lo tanto, disciplina se entiende como el estado de autocontrol del trabajador, así como su conducta ordenada y responsable.

- Incentivos

Chiavenato (2007), son los “pagos” realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de conveniencia que es subjetivo, ya que varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro. A los incentivos se les llama también estímulos o recompensas.

- Motivación

Chiavenato (2007), sostiene que motivación es aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulso a la

acción puede estar provocado por un estímulo externo y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo.

Evaluación de desempeño

Según Alles (2005), el desempeño laboral y en especial su evaluación, debe ser estimada como herramienta y como concepto. En cuanto a la herramienta quizás pueda ser sofisticada, pero la instrumentación y una serie de elementos en su entorno serán los verdaderos determinantes del éxito o fracaso de un sistema. Proporcionar el feedback al empleado es una forma de ganar al personal y mantener una buena relación con su equipo. Si se coincide en que la función básica del trabajo de una persona es la de producir resultados, no importa cuál sea su posición o puesto de trabajo, siempre se espera que un empleado produzca algún tipo de utilidad de performance o desempeño.

- **Métodos de evaluación**

Allles (2005), afirma que el análisis por desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre sus principales objetivos está el desarrollo personal y profesional, la mejora permanente de la organización, dialogo de concertación y la satisfacción de las expectativas y mejorar los resultados. El desempeño se avalúa para decidir promociones, remuneraciones y la retroalimentación de sus resultados.

Los autores hacen referencia a tres métodos de evaluación de desempeños:

- a. **Métodos basados en las características**

Son los más usados, pero, sin embargo, no son los más objetivos. Esta determinado para ver ciertas características que debe tener el empleado que son importantes para el presente y futuro de la empresa. Se utilizan gráficas de calificación tipo escalas o narrativas. Estas resultan vagas o subjetivas.

- b. **Métodos basados en el comportamiento**

Brindan información más orientada a la acción, las cuales son las mejores para el desarrollo de las personas. El evaluador puede ubicar de inmediato el punto donde se aleja el trabajador de la escala utilizada. Permiten una

retroalimentación al trabajador. Utiliza incidentes críticos, escala de medición del comportamiento y escala de observación del comportamiento.

c. Métodos basados en resultados

Es muy popular, ya que se focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización. Evalúan los logros del trabajador son más objetivos y dan más autoridad y menos abierta al seso o error. Se utiliza como mediciones de la productividad, se aplica por objetivos, fue propuesta por Peter Druker (1954).

- Evaluación de 360°

Es conocida como evaluación feedback permite que la persona evaluada sea evaluada por todo su entorno, tales como jefes, pares, supervisores, etc. Se pueden incluir más evaluadores y esto garantiza el sistema con mayor objetividad. Se dirige hacia las personas para satisfacer sus necesidades y expectativas. Se evaluará una serie de factores que son los comportamientos observables de la persona en su diario quehacer laboral. El evaluado es el único que recibe el reporte de su evaluación y esto le da confiabilidad. (Alles, 2005).

- Evaluación de 180°

Conocida como 180° feedback, es un esquema más sofisticado que el tradicional y se evaluada a la persona por su entorno, aquí no existe el nivel de jefes. Se utiliza la prueba piloto para convalidar el instrumento y las pautas de la evaluación. El entrenamiento es importante, el ejemplar de evaluación debe ser uno solo que se entrega a la mano al evaluado tiene mucha similitud con la evaluación de 360° (Alles,2005).

1.3 MARCO CONCEPTUAL

1. Abandono de Trabajo: Decisión del empleado de interrumpir la prestación de su actividad laboral a través de su ausencia del lugar de trabajo, sin preaviso a su empleador. (Vallejo, 2016).
2. Apto: Idóneo, posee el nivel requerido de conocimientos para determinada actividad (Allens, 2005).
3. Bajo Rendimiento: Incumplimiento del empleado que puede ser sancionado por el empleador, incluso despedido. (Díaz, 2000).
4. Capacidad: Condiciones para desempeñar tareas o funciones, mediante la educación. (Vallejo, 2016).
5. Clima Laboral: Percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente en que desempeña sus funciones. (Chiavenato, 2007)
6. Competencia: La competencia como función laboral, se refiere a las responsabilidades y actividades que debe desempeñar toda persona en un determinado puesto de trabajo. Desde otra perspectiva, la competencia es una compela estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas donde se combinan el conocimiento, actitudes, valores y habilidades con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (Gonczi y Athanasou, 1996, citado por Tobón 2005)
7. Compromiso: Refuerzo extra del empleado para la compañía, aunque no siempre sea en beneficio propio. (Chiavenato, 2007).
8. Destreza: Ágil, rápido aquello que se ha hecho cumpla bien la función para la cual se pensó. (Tobón, 2005).
9. Empleado: Titular de un puesto de trabajo, asalariado, encuadrado en el sector de brindar algunos servicios desarrollando actividades. (Vallejo,2016).
10. Empleador: Persona, física o jurídica que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores. (Vallejo,2016).
11. Motivación: Impulsa, dirige y mantiene el comportamiento de los trabajadores. El individuo realiza su trabajo lo mejor posible, ejecutando las tareas que se le han asignado. (Chiavenato, 2007).

- 12.** Productividad: Es la cantidad de valor que un empleado individual agrega a los servicios producidos por una empresa. (Allens, 2005).
- 13.** Recursos Humanos: La variable más importante de las ventajas competitivas; incluso más que el capital y la tecnología. (Chiavenato, 2007).
- 14.** Trabajo en Equipo: Disposición para participar e integrarse en un equipo incluso cuando el equipo trabaja en algo que no está relacionado con intereses personales. (Vallejo, 2016).

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El currículo de los estudiantes de la escuela profesional de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la dimensión del proceso de enseñanza-aprendizaje se orienta a través del modelo tradicional por objetivos, así por ejemplo ante una situación de evaluación del aprendizaje mediante el examen, los estudiantes intentan predominantemente responder con su aprendizaje memorístico sus conocimientos adquiridos, dejando de lado y olvidando gran parte de lo recibido y leído, y cuando egresan de la universidad en sus empleos no presentan las capacidades para desempeñarse y cumplir con las expectativas del empleador.

Esta situación revierte la calidad de formación de profesional de la carrera de Turismo con los requerimientos que la sociedad espera del profesional y su inserción en el mercado laboral deja mucho que desear en su desempeño ocupacional.

El enfoque por competencias es una alternativa oportuna de solución en la formación del estudiante de turismo, ya que esta es una encrucijada que espera respuestas y que este enfoque por competencias se permite sintetizar el potencial humano en tres ejes importantes, tales como la formación educativa con la elaboración de su propio proyecto ético de vida, la autorrealización y la competencia laboral para el ejercicio de la profesión en estos nuevos tiempos de un mundo globalizado y entorno competitivo.

2.1.2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Huamán, R. (2014) En la tesis titulada Plan de estudios y el perfil profesional de los alumnos de la especialidad de lenguaje y literatura de la facultad de educación de la UNMSM en el periodo 2013-II. Cuyo **objetivo**, fue establecer la relación que existe entre el plan de estudios y el perfil profesional de la especialidad de Lenguaje y Literatura de la Facultad de Educación de la UNMSM en el periodo 2013-II. La **metodología** de la investigación fue de nivel descriptivo y correlacional. La **muestra** estuvo conformada por 94 estudiantes, del 8° y 10° ciclo de la especialidad de Lenguaje y Literatura, de la Facultad de Educación de la UNMSM. Entre sus **conclusiones**, tenemos: 1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el plan de estudios y el perfil profesional de la especialidad de lenguaje y literatura. 2. Los resultados demuestran la existencia de una correlación positiva estadísticamente significativa entre los contenidos de los cursos contemplados en el plan de estudios y el perfil profesional de la especialidad de Lenguaje y Literatura. 3. Se evidencia una correlación positiva estadísticamente considerable entre la Ejecución del Plan de Estudios y el Perfil Profesional.

Barba, L. y Briceño, R. (2015). En la tesis titulada El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina principal del Banco Falabella. Tuvo como **objetivo**: determinar la relación del nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina principal del Banco Falabella. La **metodología** de la investigación fue aplicada y el nivel el descriptivo. La **muestra** se determinó para la población de colaboradores de 285 colaboradores y la muestra para los superiores jerárquicos fue la misma de la población, debido a su pequeño tamaño, 35 personas, el muestreo fue probabilístico de tipo no intencional. Entre sus **conclusiones**, tenemos: 1. Se determinó que el nivel de capacitación y las remuneraciones se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina principal del Banco Falabella.

Azcárate, P. (2016) En la tesis titulada análisis de la presencia de la sostenibilidad en los planes de estudios de los grados: Un instrumento para su

análisis; tuvo como **objetivo** analizar la presencia de la sostenibilidad en las memorias que configuran los planes de estudios de algunos de los títulos de grado de la Universidad de Cádiz. La universidad debe responder a las necesidades formativas que la sociedad demanda actualmente, y la educación para la sostenibilidad es uno de los elementos clave en dicha formación, aspecto reconocido desde diferentes organismos. La **metodología** de la investigación fue cualitativa de naturaleza descriptiva que busca especificar las características y las dimensiones de los planes de estudios elaborados en la UCA. Entre sus **conclusiones**, tenemos: 1. El análisis de las memorias tiene un grado de dificultad, dada la variedad de la terminología utilizada y el sentido de los diferentes elementos en cada memoria de la muestra. 2. Las propuestas están orientadas a aspectos con el desarrollo de competencias individuales y de orden cognitivo, la formación profesional en el ámbito relacionado en el campo de acción como en el social.

Burneo, C. (2016). En la tesis titulada El clima organizacional de acuerdo al modelo mejores lugares para trabajar y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de supermercados peruanos S.A. Tacna – 2014. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de Supermercados Peruanos S.A. con su sede en Tacna, de acuerdo al modelo mejores lugares para trabajar. La **metodología** de la investigación se realiza mediante una correlación directa con el desempeño laboral. La **población** en estudio lo comprenden los trabajadores de Plaza Vea en Tacna, los cuales suman un total de 215. Entre sus **conclusiones**, tenemos que la investigación 1. Permitió determinar que el clima organizacional posee una influencia negativa en el nivel de desempeño de los colaboradores de Supermercados Peruanos S.A. 2. Tras haber analizado la relación entre el nivel de credibilidad y el desempeño laboral de los trabajadores se determinó que existe indicación de alguna correlación serial entre ambas variables.

Vásquez, J. (2018). En la tesis titulada Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de salud del departamento de desarrollo humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima. Tuvo como **objetivo**

establecer la relación de la Formación Profesional con el Desempeño Laboral del personal administrativo de salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial Lima. La **metodología** fue aplicada y el nivel descriptivo, el diseño de la investigación fue correlacional. **La población** en estudio estuvo constituida por 34 efectivos, la muestra estuvo conformada por el 100% de la población por ser una población pequeña. Entre sus **conclusiones**, tenemos que la investigación 1. Permitió la Captación e incorporación al Departamento de personal con formación profesional administrativo con especialidad y/o experiencia en gestión de recursos humanos. 2. Después de haber sido repotenciado el Departamento se debe realizar evaluaciones anuales del desempeño con fines administrativos.

2.1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?

Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano?
2. ¿Cuál es la relación entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual?
3. ¿Cuál es la relación entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño?
4. ¿Cuál es la relación entre los estudios generales y el desempeño laboral?
5. ¿Cuál es la relación entre los estudios específicos y el desempeño laboral?
6. ¿Cuál es la relación entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral?

2.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. FINALIDAD

La presente investigación, tiene por finalidad determinar si existe una relación funcional entre el contenido del plan de estudio y el desempeño laboral en los estudiantes de la carrera profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con el fin de revisar y renovar la formación de profesionales idóneos, capaces de responder a las exigencias de la sociedad en relación al turismo interno o externo, requiriéndose además de otras investigaciones nacionales, regionales o locales en nuestro país.

2.2.2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General

Establecer la relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Objetivos Específicos

1. Identificar la relación entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano.
2. Identificar la relación entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual.
3. Identificar la relación entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño.
4. Identificar la relación entre los estudios generales y el desempeño laboral.
5. Identificar la relación entre los estudios específicos y el desempeño laboral.
6. Identificar la relación entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral.

2.2.3. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

2.2.3.1. Delimitación espacial: Se llevó a cabo en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad Ciencias de la Comunicación, Turismo y Hotelería

2.2.3.2. Delimitación temporal: La investigación se realizó durante el año 2019.

2.2.3.3. Delimitación social El grupo social objeto de estudio fueron los estudiantes de la carrera de Turismo y hotelería.

2.2.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

En nuestro país, el turismo, no solo es una problemática de orden público, sino un problema de tipo social, cultural, económico y político, más aún, compleja es la responsabilidad de asumir la gestión y gerencia en la formación del estudiante de turismo con un enfoque de competencias y establecer si existe una relación funcional con el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se requiere en primera instancia estar aptos en forma idónea física y emocionalmente para demostrar sus capacidades. Resulta una necesidad, establecer estudios para determinar la relación entre la formación por competencias y el desempeño laboral que tienen los estudiantes de los dos últimos ciclos en la carrera profesional de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en Lima.

▪ Teórica

La realización de esta investigación, nos permitirá revisar el marco teórico de la formación por competencias de Tobón y el desempeño laboral formulado por Alles a fin de establecer su solidez en el estudio de la relación entre las variables, en una institución de educación superior universitaria. Los resultados alcanzados constituirían un aporte para el sustento de un marco teórico innovador en la formación de los estudiantes sustentados en el contexto de los requerimientos de la sociedad y las características propias del estudiante de turismo en la preparación para la formación del estudiante relacionado con la carrera profesional de turismo y hotelería de una universidad peruana.

- **Práctica o Social**

El beneficio que tiene el estudiante de la escuela profesional de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para llevar a cabo sus experiencias en el desempeño de sus capacidades y habilidades en el mercado laboral. Es necesario partir de una línea basal, que determina una escasez de trabajos sobre el tema propuesto, en la revisión de los hallazgos encontrados, se podrán sugerir innovaciones en los programas de estudios para el estudiante de la carrera profesional de turismo y hotelería en relación al plan de estudios y su desempeño laboral en su formación, ya que deberá asumir un mayor compromiso y responsabilidad profesional en lo que respecta a la responsabilidad del turismo de nuestro país. La implementación estaría relacionada con señalar un cambio en el plan de estudios para articular con el profesional formado que necesita la ciudadanía en el ejercicio del turismo, mejorando sus competencias y actitud en el turismo. Permitiendo disminuir la brecha que existe entre la formación teórica y la práctica en el plan de estudios y el desempeño laboral del estudiante de los últimos ciclos de la carrera de Turismo de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

2.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1. SUPUESTOS TEÓRICOS

A) Enfoque educativo por competencias de Tobón.

La formación basada por competencias es una tendencia educativa que parte del aprendizaje significativo y busca el camino del desarrollo integral de la persona, porque su filosofía de competencia es la capacidad del ser humano para integrarse en una tarea con los demás en el espacio social de un contexto determinado. Este enfoque es una propuesta sistémica compleja que permitirá nuevas perspectivas a los profesionales de la educación con el fin de ser aplicadas en diversos campos de la actividad humana como la educación, empresarial, laboral y otras.

Las instituciones educativas de educación superior universitarias a nivel mundial han adecuado su estructura curricular en sus planes de estudio a fin de

que este currículo sea flexible e innovador y que la articulación de la formación por competencias sea la base para una educación por competencias, la misma que la sociedad espera y exige en su articulación con el campo laboral.

En este sentido se ha tomado los lineamientos planteados por Tobón quien ha tenido como fuente de conocimientos a otros investigadores mencionados en el contenido del marco teórico que nos han permitido tomar las competencias genéricas, específicas y de especialidad profesional aplicadas en un currículo de formación en pregrado relacionado con las áreas de cultura general humanista, ciencias básicas, formación tecnológica y de actividades, así como las aplicativas en talleres formativos y de prácticas pre-profesionales.(Tobón,2005).

B) Evaluación del desempeño por competencias de Alles

La autora afirma que para hablar de evaluación el desempeño por competencias, la empresa primero debe delimitar lo que es una competencia y la gestión de recursos humanos por competencia con el fin de que la empresa y la persona sea exitosa, para lo cual la empresa debe diseñara sus competencias y de ahí los distintos subsistemas de recursos humanos en relación de estas competencias.

La competencia es una característica subyacente en el individuo que está casualmente relacionado con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación (Spencer, 1993, citado por Alles 2005).

El tipo de competencia tiene implicancias prácticas para el planeamiento de recursos humanos que depende de la administración de recursos humanos, se necesita de una atmósfera interna de trabajo para alcanzar la productividad entre los colegas o compañeros, es decir el clima laboral; por otro lado debemos desarrollar los conocimientos y habilidades de manera más económica mediante la capacitación; Spencer diagramó un modelo de iceberg para dividir las competencias como las visibles entre las cuales tenemos los conocimientos y las habilidades y la no visibles que comprende los rasgos de personalidad y el concepto de sí mismo.

Uno de los aspectos más complejos es la llamada evaluación, como la de 360° que es una herramienta para el desarrollo de las personas, para su mejoría siendo evaluada por todo el entorno procurando la satisfacción de las necesidades y expectativas de la persona y resulta más fiable; mientras que la de 180° es directa como un feed back entre el jefe, pares y clientes de tipo intermedio y el procesamiento debe ser externo. En toda organización no debemos olvidar la finalidad de la productividad que requiere de la eficacia y de la eficiencia en la organización, pero es importante que se tenga presente los incentivos para regular el comportamiento laboral y sus éxitos, así como el tipo de motivación intrínseca y de éxito en la empresa. (Alles, 2005).

2.3.2. HIPÓTESIS PRINCIPAL Y ESPECIFICAS

Hipótesis principal

Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano.
2. Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual.
3. Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño.
4. Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral.
5. Existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral.
6. Existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral.

2.3.3. VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
CONTENIDO PLAN DE ESTUDIOS	Estudios Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura general • Científica básica • Actividades formativas
	Estudios específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológica básica • Investigación
	Estudios de Especialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas pre profesionales • Talleres técnicos
DESEMPEÑO LABORAL	Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Administración RRHH • Clima organizacional • Capacitación
	Esfuerzo individual	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Incentivos • Motivación
	Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de evaluación • Evaluación de 360° • Evaluación de 180°

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población de estudio son los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería a, que suman un total de 115.

Muestra

La muestra de estudio está comprendida por los estudiantes del sexto al décimo ciclo de la carrera de Turismo y Hotelería, que suman un total de 89.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(e)^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde

Z = Nivel de confianza al 95%, su valor igual 1.96

P = aciertos (su valor 0.5)

q = errores (su valor igual 0.5)

e = margen de error (su valor 0.05)

N = población (115 sujetos)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 115}{0.05^2 \times (115 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 115}{0.0025 \times 114 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{110.45}{0.285 + 0.9604}$$

$$n = \frac{110.45}{1.2454}$$

$$n = 89$$

La muestra estuvo conformada por 89 estudiantes del sexto al décimo ciclo de estudios de la carrera de turismo y hotelería.

Criterios de selección de la muestra

- Ser estudiante regular del sexto al décimo ciclo de estudios.
- Estar matriculado y llevar el 100 % de las asignaturas a partir del sexto ciclo de estudios.
- Haber realizado sus prácticas en cualquiera de las áreas de la actividad turística y hotelería.
- Sin distinción de sexo

Características de los estudiantes de la muestra:

- El 70 % son estudiantes del sexo femenino y 30 % sexo masculino.
- Haber realizado prácticas de actividad turística y hotelería en áreas de desarrollo profesional (hotelería, clubs de esparcimiento y recreación entre otros).
- Maneja técnicas de comunicación e información en los distintos ámbitos del sector turístico.
- Maneja el pluralismo epistemológico (comprensión, manejo y aplicación de la disciplina para producir conocimiento)
- Posee capacidades investigativas que permitan generar nuevos conocimientos para mejorar la teoría y el trabajo académico en turismo y hotelería (dimensión cognitiva)
- Aplica procedimientos y técnicas gastronómicas de la cocina peruana e internacional, según las actuales tendencias del turismo gastronómico.

Muestreo

En el muestreo se consideró sólo los estudiantes del sexto al décimo de la carrera profesional de turismo y hotelería con la finalidad de seleccionar la muestra, así se determinó que el tamaño de la muestra fue de 89 estudiantes para la realización del presente estudio, y fueron seleccionados mediante un muestreo de tipo aleatorio simple; de esta manera fue posible determinar el tamaño muestral de una población de 90 estudiantes de éstos últimos ciclos de estudios de la carrera de turismo y hotelería.

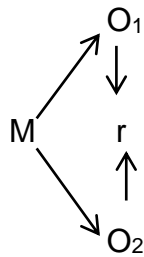
3.2 DISEÑOS A UTILIZAR EN EL ESTUDIO

Nivel Correlacional, porque se determinará la relación entre la variable contenido del plan de estudios y desempeño laboral.

Descriptivo, porque se describirán las características cada una de las variables, y no se manipularán las mismas.

Tipo aplicada: porque responde a un problema práctico del turismo en nuestro país.

Diseño: es no-experimental porque no se manipulan las variables.



M = Estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería

O₁ = Contenido Plan de estudios

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre Plan de estudios y Desempeño laboral

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta aplicada y el instrumento de medición y evaluación mediante una prueba o escala tipo Likert.

Instrumento

Se utilizó en el presente trabajo dos cuestionarios:

- Un cuestionario del contenido plan de estudios
- Un cuestionario de desempeño laboral.

3.3.1 CUESTIONARIO DE CONTENIDO DE PLAN DE ESTUDIOS

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de contenido de plan de estudios

Autor: Aponte Rodríguez Yahaira Katiuska

Objetivo: Evaluar el contenido del plan de estudios de la carrera de turismo y hotelería de una institución de educación superior.

Componentes: Tiene tres componentes, estudios generales, estudios específicos y estudios de especialidad.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: De 18 años a más edad.

Tiempo: 15-20 minutos promedio

Materiales: Cuadernillo de preguntas, hojas de respuestas, calificación e interpretación.

Respuestas: Escala tipo Likert

Descripción del instrumento:

El instrumento está estructurado como una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos forzando a responder desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Está estructurado en tres dimensiones y compuesto por los siguientes ítems:

Estudios generales: Comprende los cursos de cultura general, la científica básica y las actividades formativas.

Comprende: Los ítems 1, 2, 3.

Estudios específicos: Comprende los cursos de tecnología básica, y de investigación.

Comprende: Los ítems 4, 5.

Estudios de Especialidad: Comprende los cursos de prácticas pre-profesionales y talleres técnicos.

Comprende: Los ítems 6, 7.

Validez (Ver Anexo N°3)

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONTENIDO PLAN DE ESTUDIOS
 APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE CRONBACH
 A LA MUESTRA PILOTO**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Se aplicó a (10) sujetos el instrumento, para conocer el contenido del plan de estudios, el objetivo de esta prueba es comprobar que las preguntas planteadas son entendibles y respondidas sin ambigüedades para que las conclusiones sean valiosas en la investigación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	7

Para determinar si es confiable o no se toma en cuenta los siguientes criterios:

- Si Alfa de Cronbach < 0.5, es necesario eliminar algún ítem porque no proporciona información a la investigación.
- Si el Alfa de Cronbach \geq 0.5, los ítems son importantes y proporcionan información a la investigación.

El resultado tiene un valor Alfa de Cronbach de 0,897 ($\alpha = 0,897$), lo que indica que este instrumento tiene una fuerte confiabilidad, esto quiere decir que los ítems proporcionan información valiosa para la investigación, por lo tanto, el instrumento es confiable, validando su uso para la recolección de datos.

3.3.2 CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario del Desempeño Laboral

Autor: Aponte Rodríguez Yahaira Katiuska

Objetivo: Evaluar el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería de una institución de educación superior.

Componentes: Tiene tres componentes, gestión del talento humano, esfuerzo individual y evaluación del desempeño.

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: De 18 años a más edad.

Tiempo: 15-20 minutos promedio

Materiales: Cuadernillo de preguntas, hojas de respuestas, calificación e interpretación.

Respuestas: Escala tipo Likert

Descripción del instrumento:

El instrumento está estructurado como una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos forzando a responder desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Está estructurado en tres dimensiones y compuesto por los siguientes ítems:

Gestión del Talento Humano: Comprende la administración de los recursos humanos, el clima organizacional y la capacitación.

Comprende: Los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Esfuerzo individual: Comprende la disciplina, incentivos y la motivación.

Comprende: Los ítems 14, 15, 16, 17.

Evaluación del desempeño: Comprende los métodos de evaluación, evaluación de 360° y evaluación de 180°.

Comprende: Los ítems 18, 19, 20.

Validez (Ver Anexo N°3)

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL
 APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE CRONBACH
 A LA MUESTRA PILOTO**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Se aplicó a (10) sujetos el instrumento, para conocer el desempeño laboral, el objetivo de esta prueba es comprobar que las preguntas planteadas son entendibles y respondidas sin ambigüedades para que las conclusiones sean valiosas en la investigación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	13

Para determinar si es confiable o no se toma en cuenta los siguientes criterios:

- Si Alfa de Cronbach < 0.5, es necesario eliminar algún ítem porque no proporciona información a la investigación.
- Si el Alfa de Cronbach \geq 0.5, los ítems son importantes y proporcionan información a la investigación.

El resultado tiene un valor Alfa de Cronbach de 0,964 ($\alpha = 0,964$), lo que indica que este instrumento tiene una fuerte confiabilidad, esto quiere decir que los ítems proporcionan información valiosa para la investigación, por lo tanto, el instrumento es confiable, validando su uso para la recolección de datos.

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para la realización del procesamiento de recolección de datos se tomó en cuenta los instrumentos elaborados para el contenido plan de estudios y desempeño laboral, los cuales fueron sometidos a un estudio de validez y confiabilidad mediante un juicio de expertos y una prueba piloto. Los instrumentos se aplicaron a los estudiantes de la muestra de la carrera de turismo y hotelería seleccionada de la Facultad de Ciencias de la Comunicación y Turismo de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. En segundo lugar, se calificó cada una de las pruebas administradas obteniendo los resultados cuantitativos de cada una de ellas.

El procesamiento de los datos de la muestra se realizó mediante el programa informático matemático Excel.

Para la presentación de los datos se utilizó la estadística descriptiva mediante tablas y gráficos, para el análisis inferencial de los datos de la muestra y la contrastación de las hipótesis se usó la prueba no-paramétrica del estadístico del coeficiente de correlación de Spearman mediante el software estadístico SPSS24 que permitió determinar la existencia o no de relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la muestra de la carrera de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en consideración los principios de la Declaración de Helsinki y que en este trabajo se evaluó a personas se cumplió con los siguientes criterios:

- Se aplicó el consentimiento informado a cada estudiante señalando los objetivos de la investigación.
- Los participantes no estarán expuestos a riesgos y se le brindara las garantías de seguridad a los participantes.
- La reserva absoluta de la información y que será anónima los datos que se obtengan de cada uno de los participantes.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla N° 1
Distribución de la muestra según Edad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 19-23	64	71,9
24-28	21	23,6
29-33	4	4,5
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

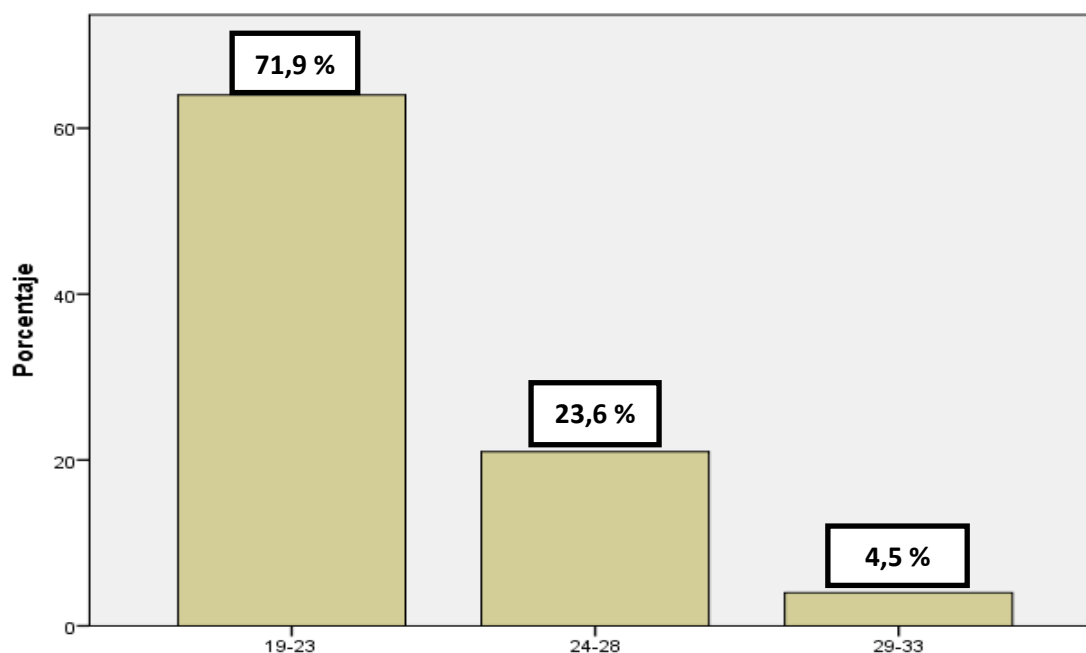


Figura 1: Distribución de la muestra según la Edad

En la tabla 1 figura 1, se observa que el 71,9 % de la muestra de la Escuela de Turismo y Hotelería se encuentra entre las edades de 19-23 años, el 23,6 % entre los 24-28 años y sólo un 4,5 % está ubicado entre los 29-33 años. Encontrando un predominio elevado entre los 19-23 años de edad.

Tabla N° 2

Distribución de la muestra según Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	32	36,0
	Mujer	57	64,0
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

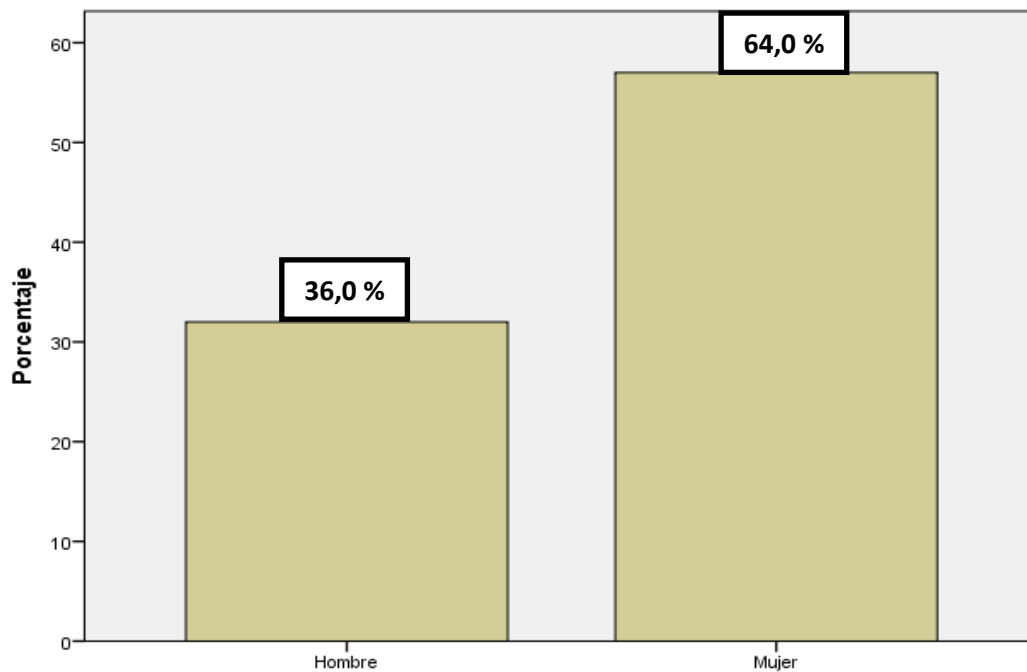


Figura 2: Distribución de la muestra según sexo

En la tabla 2 figura 2, se observa que el 64 % de la muestra pertenece al sexo femenino y un 36 % al sexo masculino. Encontrando un predominio del sexo femenino.

Tabla N° 3

Distribución de la muestra por niveles de respuesta en ítems de contenido de plan de estudios.

1. Está satisfecho con la formación que recibe en los primeros ciclos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	5,6
	Indiferente	14	15,7
	De acuerdo	58	65,2
	Totalmente de acuerdo	12	13,5
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

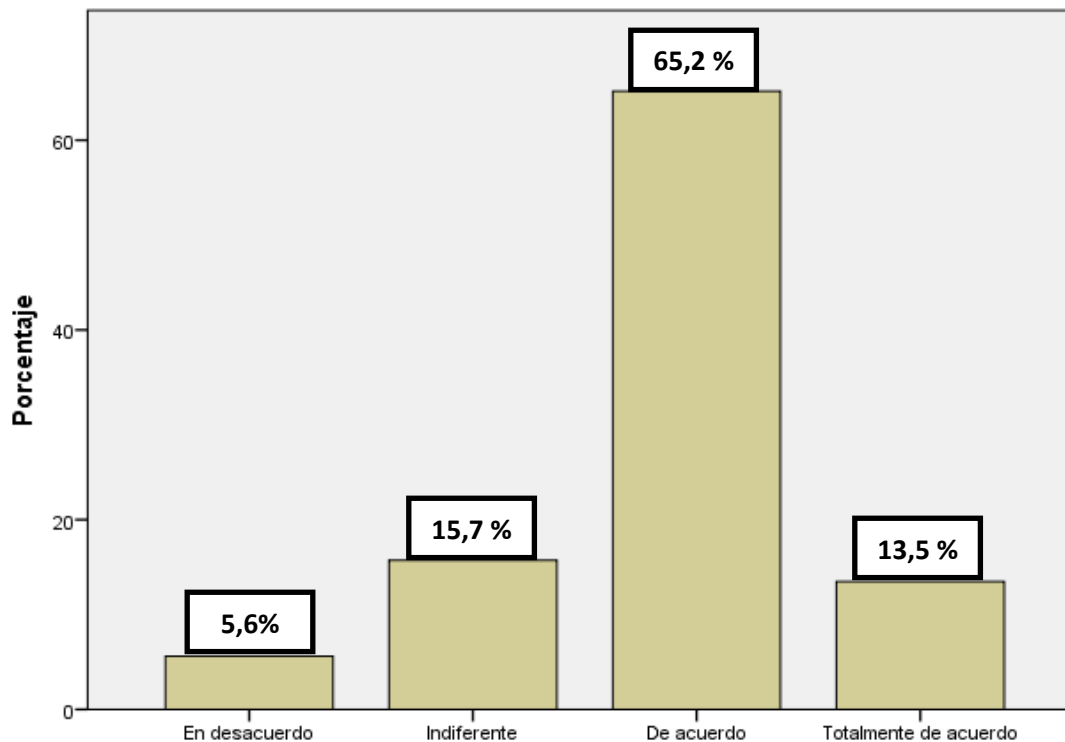


Figura 3: Está satisfecho con la formación que recibe en los primeros ciclos

En la Tabla 3 figura 3, se observa que el 65,2 % de la muestra ha marcado estar de acuerdo con la formación recibida en los primeros ciclos, el 15,7 % se muestra indiferente, el 13,5 % está totalmente de acuerdo y sólo un 5,6 % está en desacuerdo

Tabla N° 4

2. Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para entender la realidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	9	10,1
	De acuerdo	64	71,9
	Totalmente de acuerdo	16	18,0
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

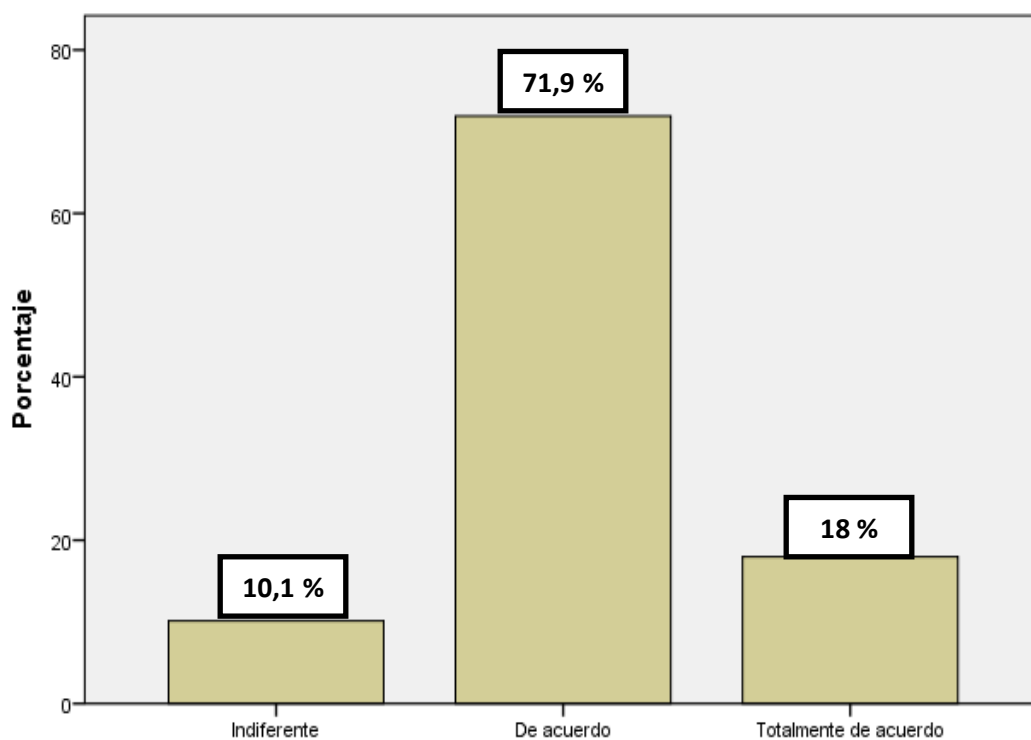


Figura 4: Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para entender la realidad.

En la tabla 4 figura 4, se observa que el 71,9 % están de acuerdo que los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para entender la realidad, un 18 % está totalmente de acuerdo y un 10,1 % se muestra indiferente.

Tabla Nº 5

3. Se promueve su participación activa con actividades artísticas y deportivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,6
	En desacuerdo	4	4,5
	Indiferente	18	20,2
	De acuerdo	46	51,7
	Totalmente de acuerdo	16	18,0
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

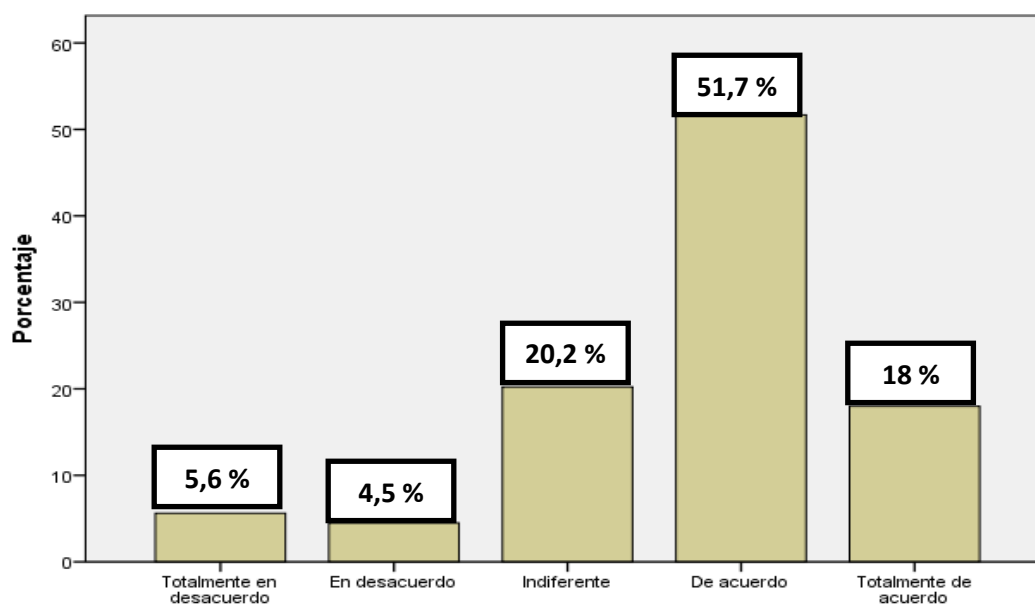


Figura 5: Se promueve su participación activa con actividades artísticas y deportivas.

En la tabla 5 figura 5 se observa que el 51,7 % está de acuerdo, un 20,2 % se muestra indiferente, un 18 % está totalmente de acuerdo, un 5,6 % totalmente en desacuerdo y un 4,5 % en desacuerdo en promover la participación activa de los estudiantes con actividades artísticas y deportivas.

Tabla Nº 6

4. Considera que se promueve el uso de nuevos programas informáticos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	20	22,5
	Indiferente	21	23,6
	De acuerdo	36	40,4
	Totalmente de acuerdo	12	13,5
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

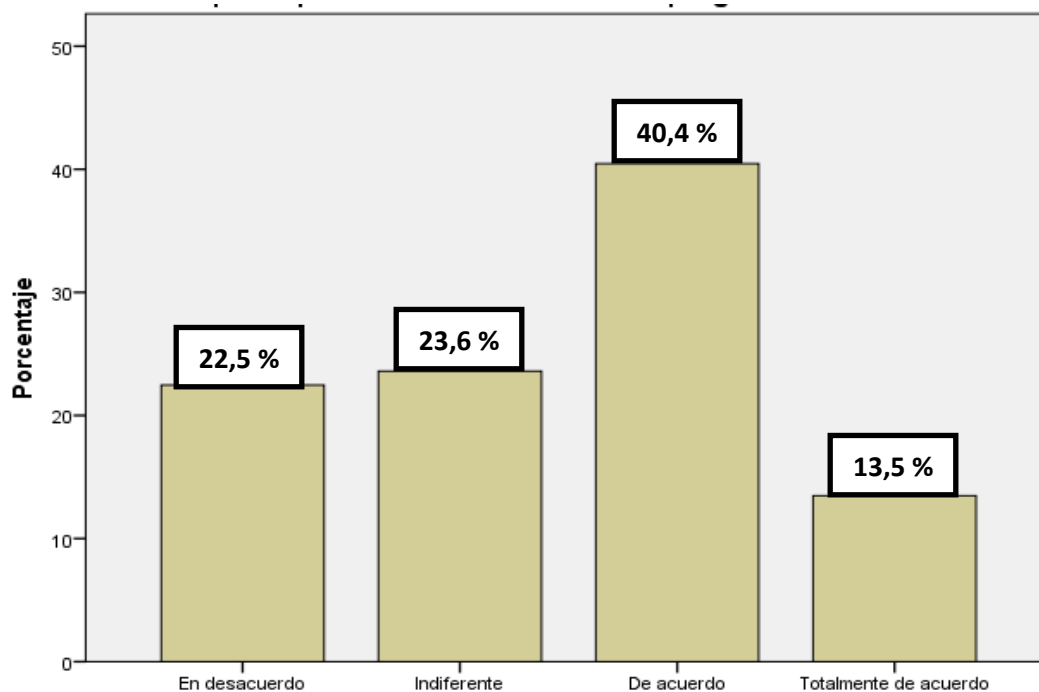


Figura 6: Considera que se promueve el uso de nuevos programas informáticos.

Se observa en la tabla 6 figura 6, que un 40,4 % está de acuerdo, un 23,6 % se muestra indiferente, el 22,5 % está en desacuerdo y sólo un 13,5 % está totalmente de acuerdo, con que se promueve el uso de nuevos programas informáticos.

Tabla N° 7

5. Está de acuerdo que se incluya semilleros de formación en investigación en su carrera

	Frecuencia	Porcentaje
Válido De acuerdo	37	41,6
Totalmente de acuerdo	52	58,4
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

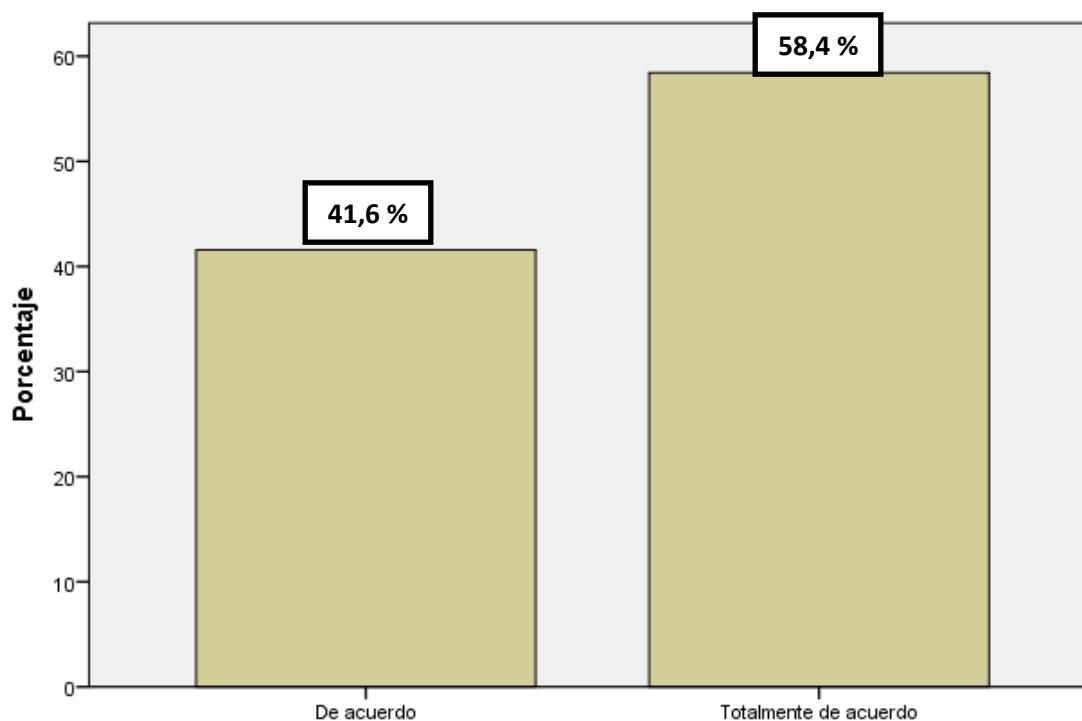


Figura 7: Está de acuerdo que se incluya semilleros de formación en investigación en su carrera.

En la tabla 7 figura 7, se observa que un 58,4 % está totalmente de acuerdo y un 41,6 % de acuerdo con que se incluya semilleros de formación en investigación en su carrera.

Tabla N° 8

6. La universidad tiene convenios para realizar sus prácticas pre-profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	20	22,5
En desacuerdo	23	25,8
Indiferente	38	42,7
De acuerdo	4	4,5
Totalmente de acuerdo	4	4,5
Total	89	100,0

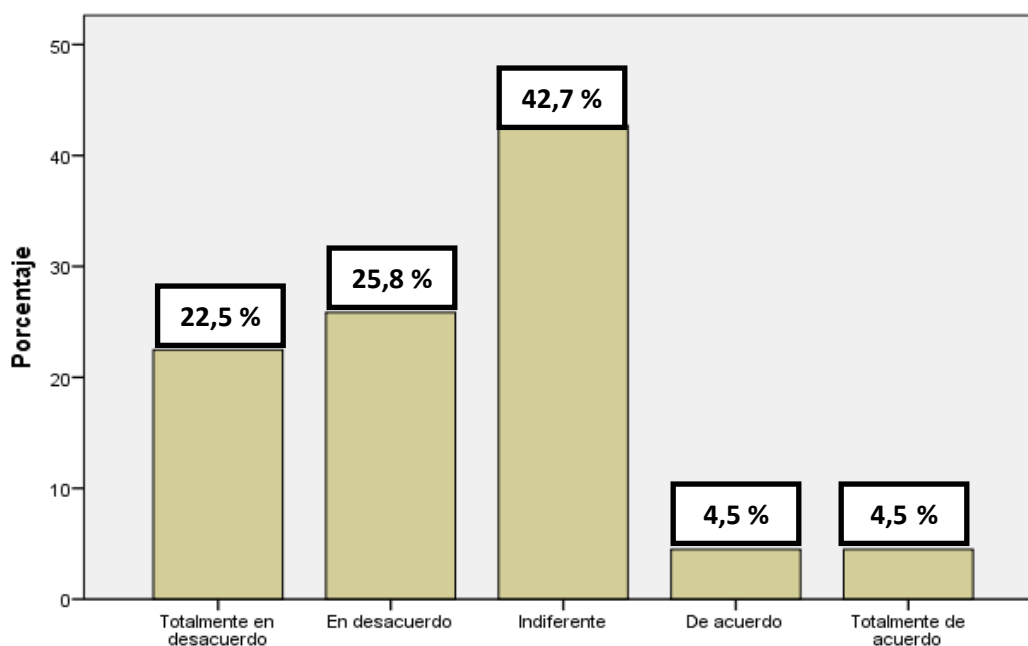


Figura 8: La universidad tiene convenios para realizar sus prácticas pre-profesionales.

En la tabla 8 figura 8, se observa que un 42,7 % se muestra indiferente si la universidad tiene convenios para realizar sus prácticas pre-profesionales, un 25,8 % está en desacuerdo y el 22,5 % está totalmente en desacuerdo, y sólo un 4,5 % está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Tabla N° 9

7. Cree Ud. que se debería implementar los talleres técnicos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Indiferente	4	4,5
De acuerdo	9	10,1
Totalmente de acuerdo	76	85,4
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia.

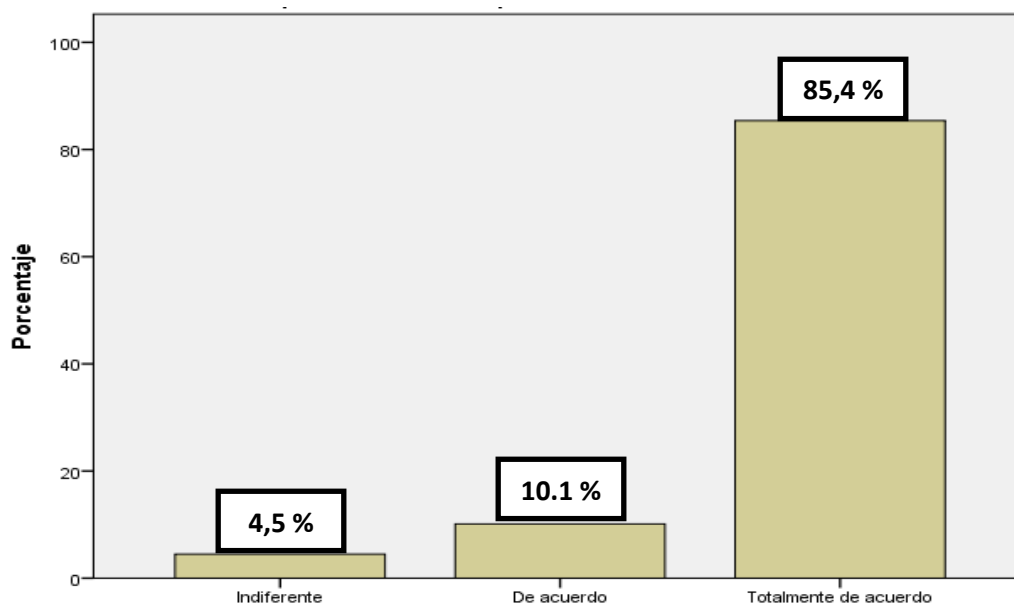


Figura 9: Cree Ud. que se debería implementar los talleres técnicos

En la tabla 9 figura 9, se observa que el 85,4 % de la muestra está totalmente de acuerdo con la implementación de talleres técnicos, un 10.1 % está de acuerdo y sólo un 4,5 % se muestra indiferente.

Tabla N° 10

Distribución de la muestra por niveles de respuesta en ítems del desempeño laboral

8. Cree Ud. que la administración de recursos humanos gestiona el área de manera eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,5
	En desacuerdo	19	21,3
	Indiferente	17	19,1
	De acuerdo	36	40,4
	Totalmente de acuerdo	13	14,6
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

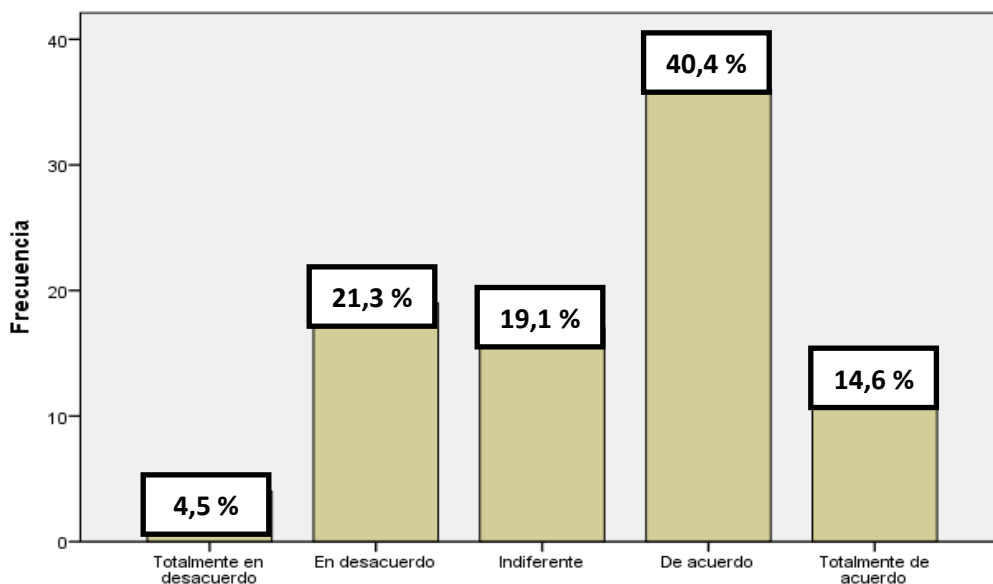


Figura 10: Cree Ud. que la administración de recursos humanos gestiona el área de manera eficiente.

En la tabla 10 figura 10, se observa que un 40,4 % está de acuerdo que la administración de recursos humanos gestiona el área de manera eficiente, mientras un 21,3 % está en desacuerdo, el 19,1 % se muestra indiferente, un 14,6 % está totalmente de acuerdo y el 4,5 % está totalmente desacuerdo.

Tabla N° 11

9. Se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,5
	En desacuerdo	14	15,7
	Indiferente	13	14,6
	De acuerdo	46	51,7
	Totalmente de acuerdo	12	13,5
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

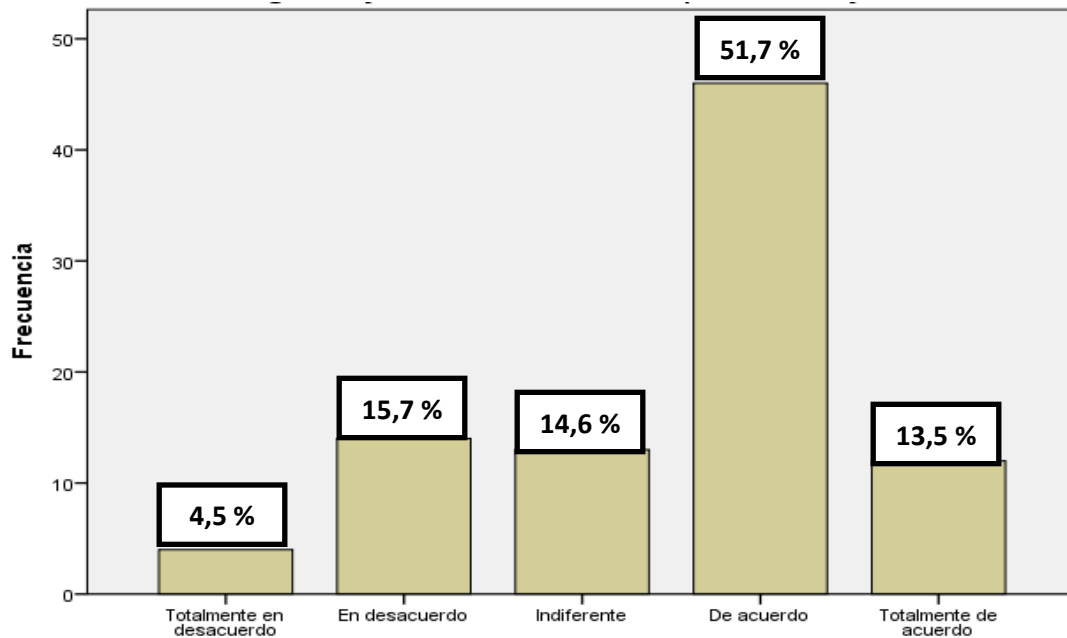


Figura 11: Se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo

En la tabla 11 figura 11, se observa que el 51,7 % de la muestra está de acuerdo que se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo, el 15,7 % está en desacuerdo, un 14,6 % se muestra indiferente, el 13,5 % está totalmente de acuerdo y el 4,5 % está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 12

10. La organización brinda un clima interno de confort y herramientas necesarias para realizar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	5,6
	Indiferente	14	15,7
	De acuerdo	49	55,1
	Totalmente de acuerdo	21	23,6
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

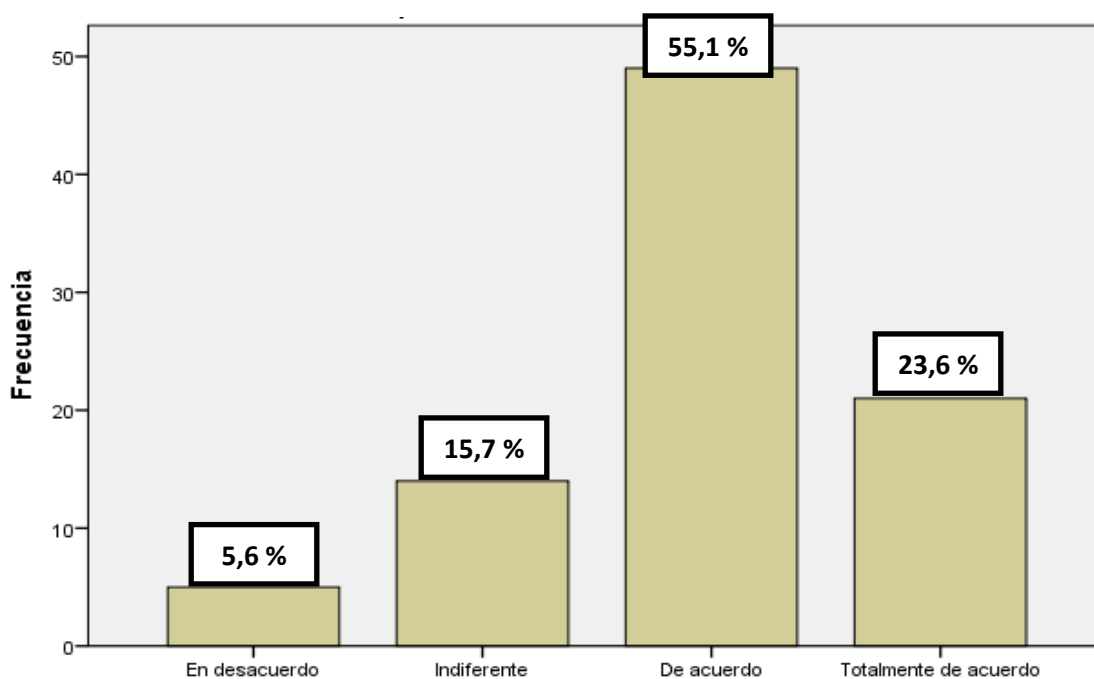


Figura 12: La organización brinda un clima interno de confort y herramientas necesarias para realizar el trabajo

En la tabla 12 figura 12, se observa que el 55,1 % está de acuerdo, un 23,6 % en totalmente de acuerdo, un 15,7 % se muestra indiferente y un 5,6 % en desacuerdo.

Tabla N° 13

11.El área donde trabaja Ud. presenta una buena atmósfera y ambiente agradable

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	18	20,2
	De acuerdo	59	66,3
	Totalmente de acuerdo	12	13,5
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

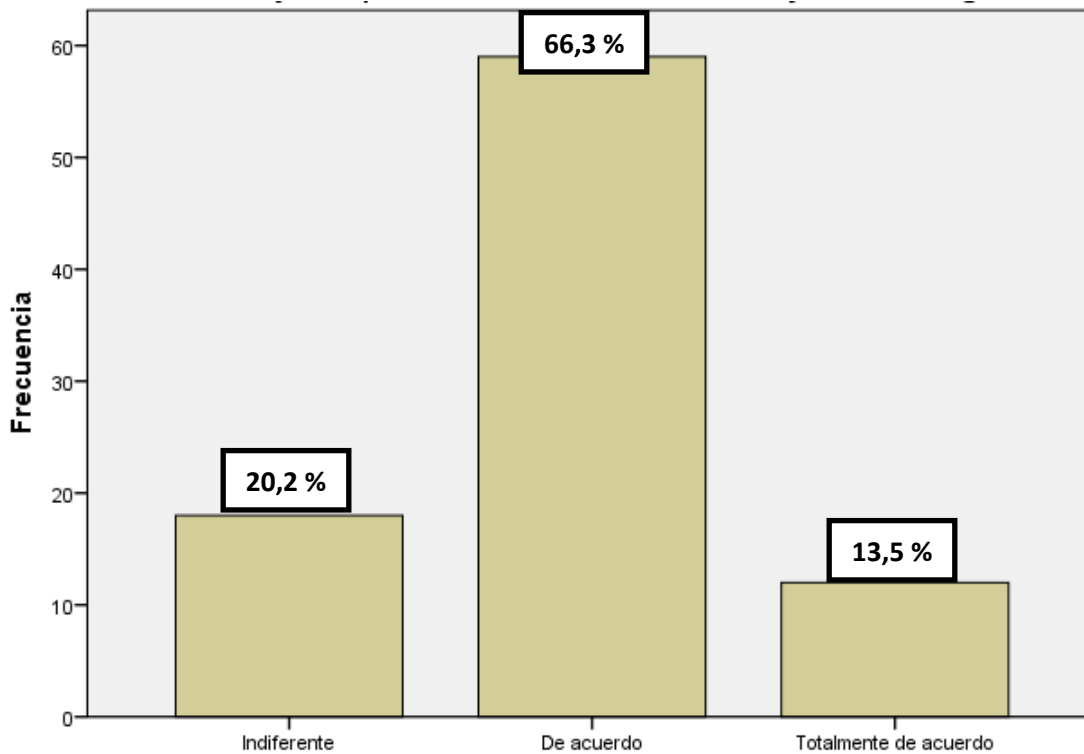


Figura 13: El área donde trabaja Ud. presenta una buena atmósfera y ambiente agradable

En la tabla 13 figura 13, se observa que el 66,3 % está de acuerdo, el 20,2 % se muestra indiferente y un 13,5 % está totalmente de acuerdo que el área donde se trabaja presenta una buena atmósfera y ambiente de trabajo.

Tabla N°14

12. La organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,5
	En desacuerdo	9	10,1
	Indiferente	19	21,3
	De acuerdo	52	58,4
	Totalmente de acuerdo	5	5,6
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

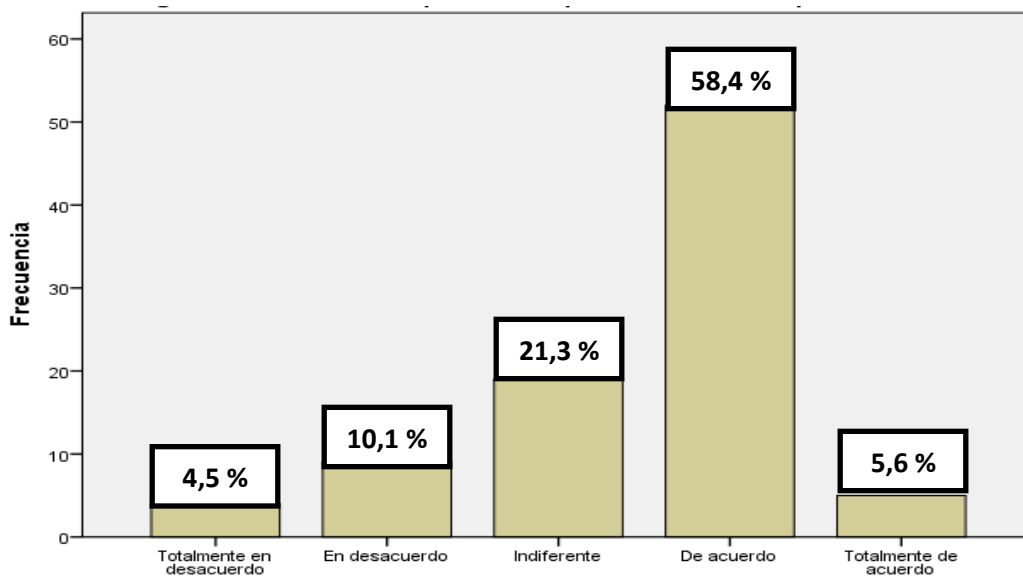


Figura 14: La organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional

En la tabla 14 figura 14, se observa que el 58,4 % está de acuerdo, el 21,3 % se muestra indiferente, el 10,1 % está en desacuerdo, el 5,6 % totalmente de acuerdo y el 4,5 % totalmente en desacuerdo, que la organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional.

Tabla N° 15

13.Ud. Cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	4,5
	Indiferente	4	4,5
	De acuerdo	36	40,4
	Totalmente de acuerdo	45	50,6
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

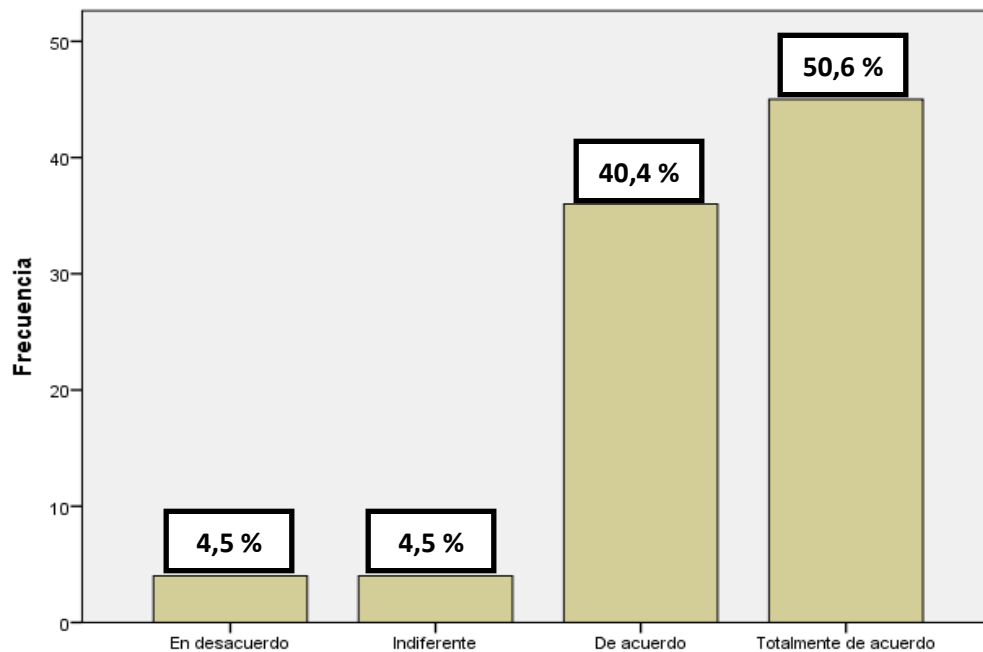


Figura 15 Ud. Cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo.

En la tabla 15 figura 15, se observa que el 50,6 % está totalmente de acuerdo, el 40,4 % de acuerdo, el 4,5 % indiferente y en desacuerdo respectivamente en Ud. cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo.

Tabla N° 16

14. La organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño de acuerdo a la ley

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	13	14,6
	Indiferente	17	19,1
	De acuerdo	59	66,3
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

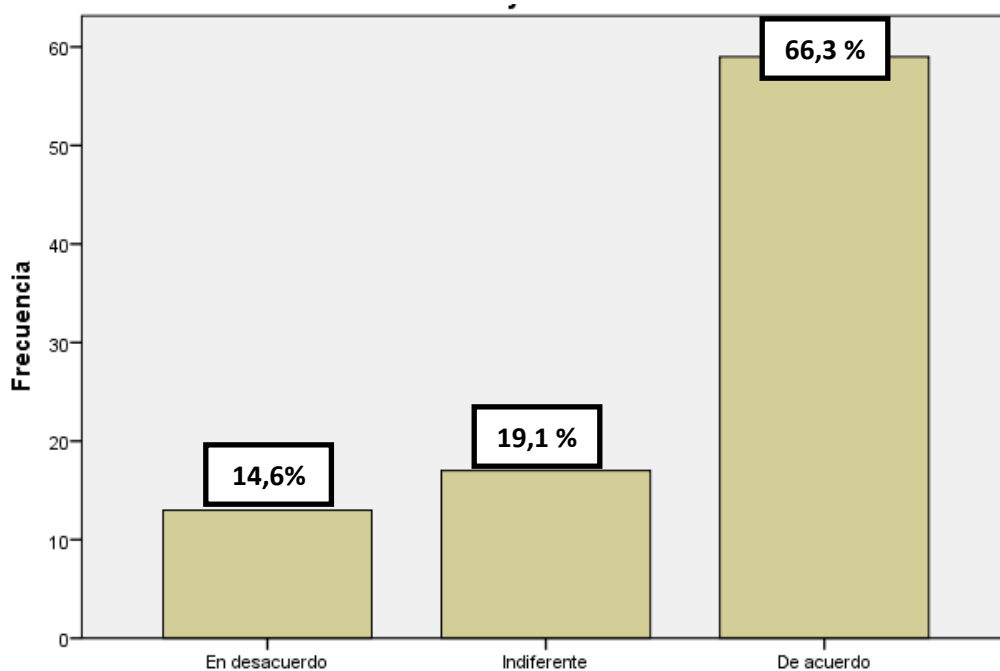


Figura 16: La organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño de acuerdo a la ley

En la tabla 16 y figura 16, se observa que el 66,3 % está de acuerdo, el 19,1 % se muestra indiferente y un 14,6 % está en desacuerdo que la organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño de acuerdo a la ley.

Tabla N° 17

15. Cree Ud. que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	9	10,1
Indiferente	13	14,6
De acuerdo	47	52,8
Totalmente de acuerdo	20	22,5
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

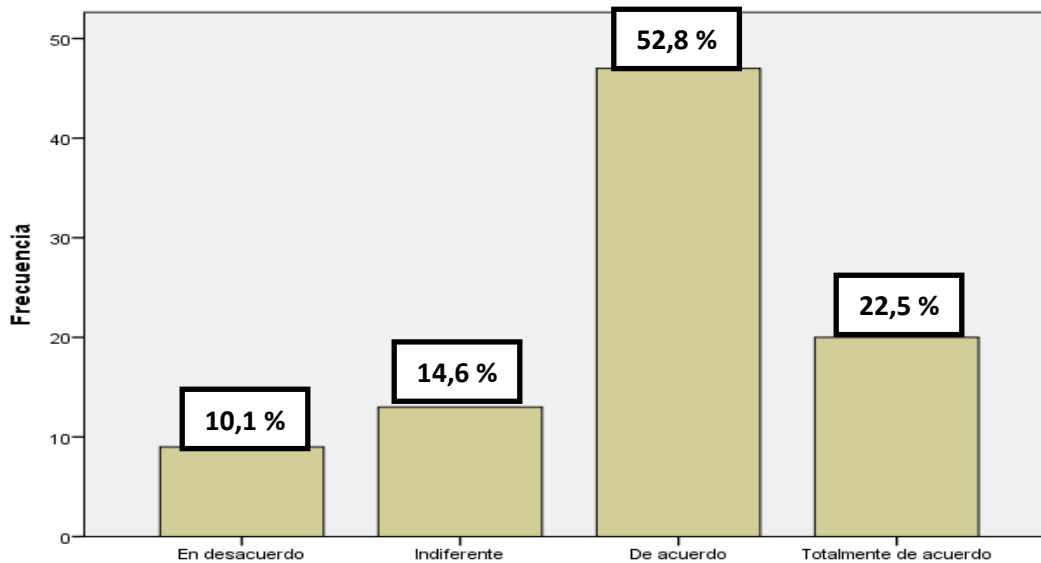


Figura 17: Cree Ud. Que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo

En la tabla 17 figura 17, se observa que el 52,8 % está de acuerdo, el 22,5 % está totalmente de acuerdo, el 14,6 % es indiferente y el 10,1 % está en desacuerdo en que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo.

Tabla N° 18

16. Considera Ud. que se promueve la confianza y la colaboración entre sus compañeros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	9	10,1
	Indiferente	9	10,1
	De acuerdo	55	61,8
	Totalmente de acuerdo	16	18,0
	Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

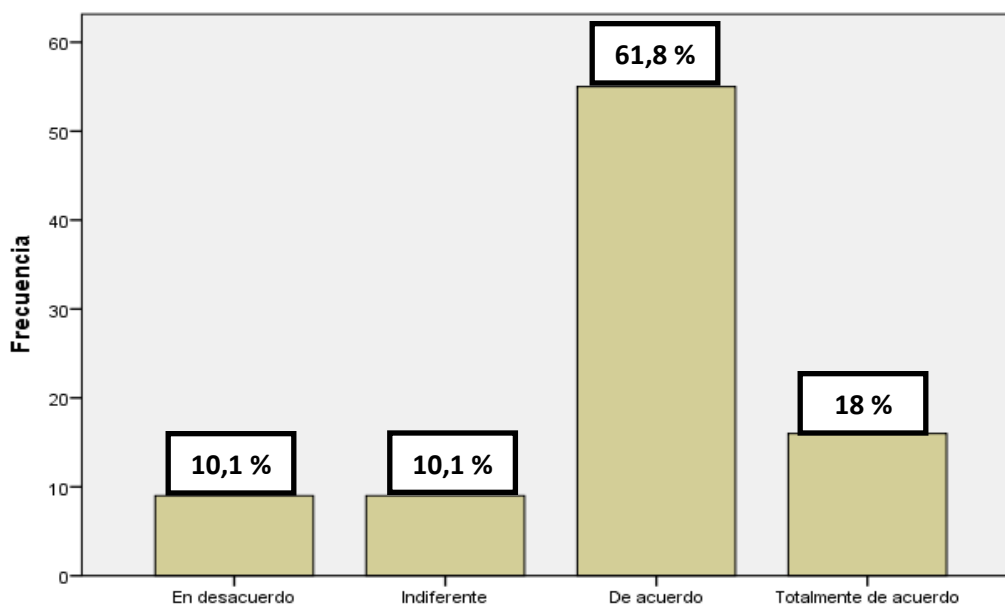


Figura 18: Considera Ud. Que se promueve la confianza y la colaboración entre sus compañeros

En la tabla 18 figura 18, se observa que el 61,8 está de acuerdo, el 18,0 % en totalmente de acuerdo, y un 10,1 % están en desacuerdo e indiferente en que se promueve la confianza y la colaboración entre sus compañeros

Tabla N° 19

17. Realiza sus labores de trabajo por iniciativa propia

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Indiferente	13	14,6
De acuerdo	38	42,7
Totalmente de acuerdo	38	42,7
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

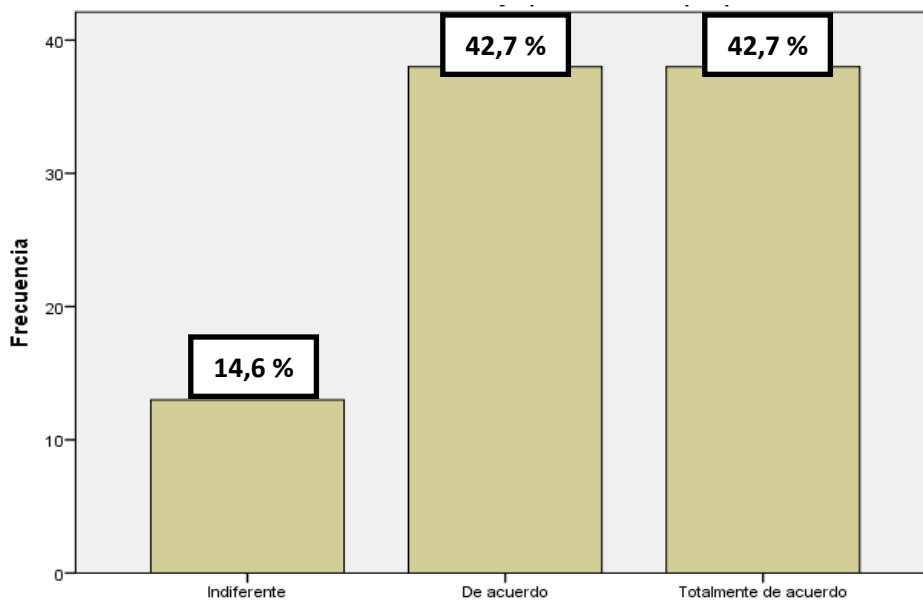


Figura 19: Realiza sus labores de trabajo por iniciativa propia

En la tabla 19 figura 19, se observa que el 42,7 % están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente y sólo un 14,6 % se muestra indiferente a realizar sus labores de trabajo por iniciativa propia.

Tabla N° 20

18. Considera que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Indiferente	4	4,5
De acuerdo	28	31,5
Totalmente de acuerdo	57	64,0
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

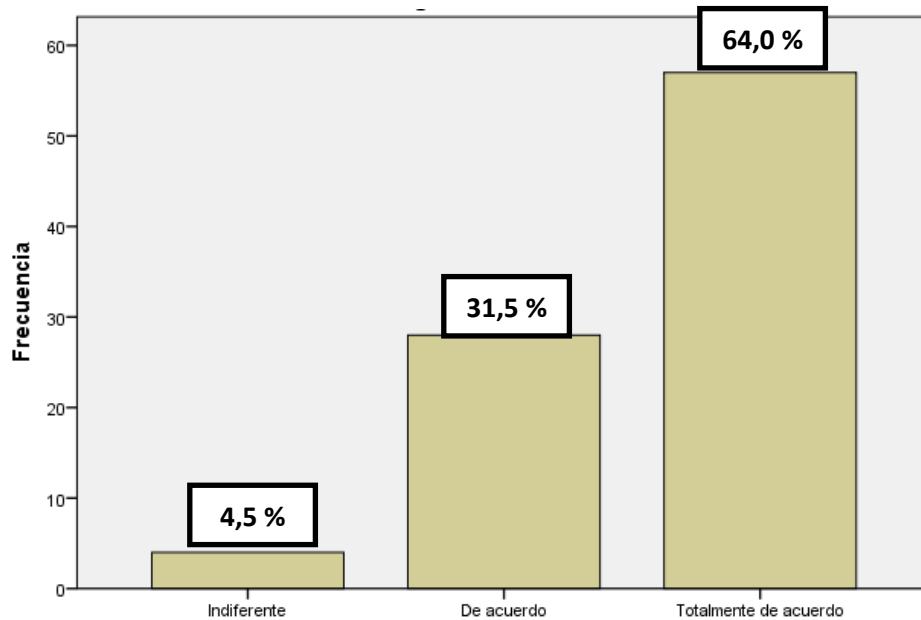


Figura 20: La evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización

En la tabla 20 figura 20, se observa que el 64,0 % está totalmente de acuerdo, el 31,5 % de acuerdo y un 4,5 % se muestra indiferente al considerar que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización.

Tabla N° 21

19. Ha tenido la experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes supervisores, equipos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	8	9,0
En desacuerdo	14	15,7
Indiferente	13	14,6
De acuerdo	41	46,1
Totalmente de acuerdo	13	14,6
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

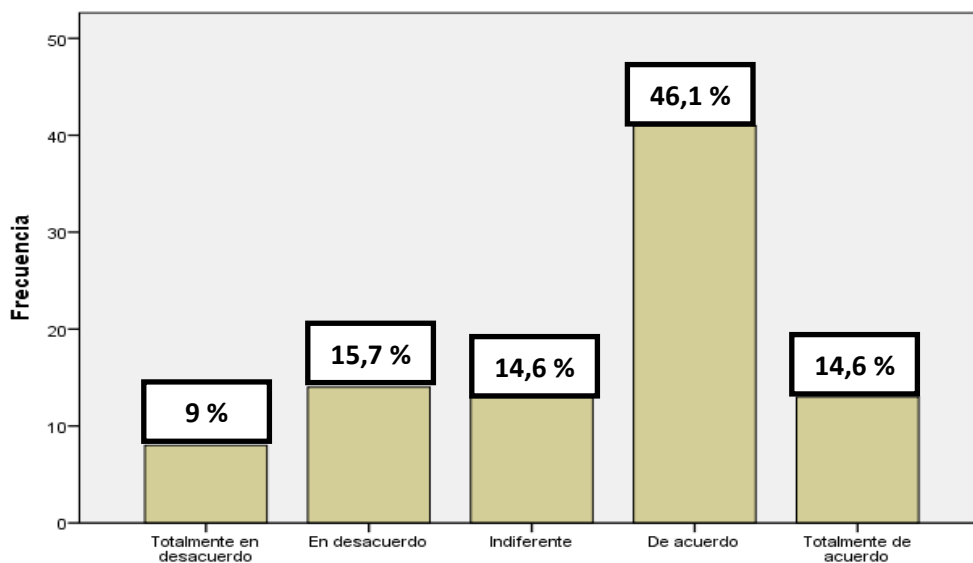


Figura 21: Ha tenido la experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes supervisores, equipos

En la tabla 21 figura 21, se observa que el 46,1 % está de acuerdo, el 15,7 % está en desacuerdo, el 14,6 % están indiferente y totalmente de acuerdo y sólo el 9 % totalmente en desacuerdo si ha tenido la experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes supervisores, equipos.

Tabla N° 22

20. Ha sido evaluado por su jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	4	4,5
En desacuerdo	9	10,1
Indiferente	42	47,2
De acuerdo	29	32,6
Totalmente de acuerdo	5	5,6
Total	89	100,0

Fuente: Elaboración propia

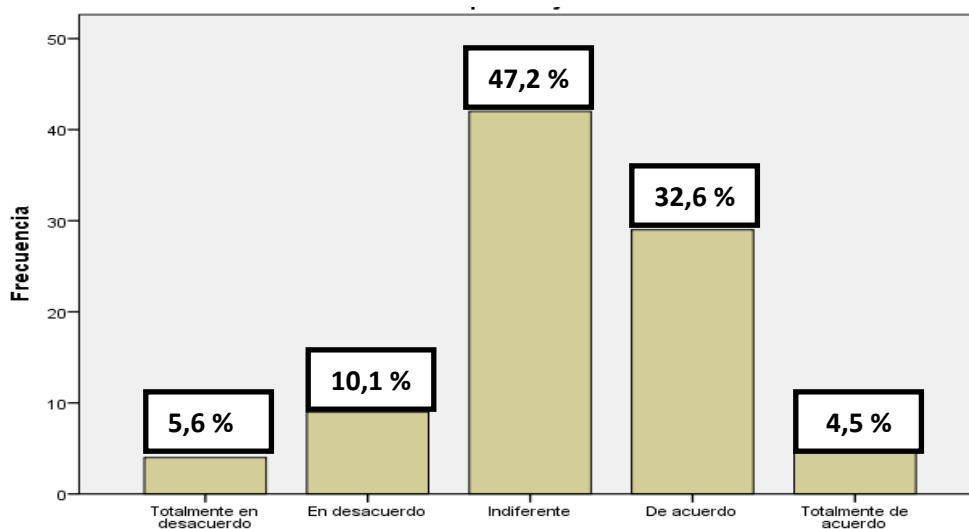


Figura 22: Ha sido evaluado por su jefe inmediato.

En la tabla 22 figura 22, se observa que el 47,2 % se muestra indiferente, el 32,6 % está de acuerdo, el 10,1 % en desacuerdo, el 5,6 % totalmente en desacuerdo y un 4,5 % totalmente en desacuerdo que ha sido evaluado por su jefe inmediato.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En la prueba de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis del trabajo de investigación.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; no se rechaza la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman

Hipótesis Principal

Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H₁: Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 23

Relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral

			Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,220*
		Sig. (bilateral)	.	,039
	N	89	89	
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,220*	1,000
Sig. (bilateral)		,039	.	
N		89	89	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,220 entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral, la misma muestra una **correlación baja**. En cuanto a la significancia de $p = 0,039$ señala que p es menor a $\alpha = 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: Existe relación significativa entre el Contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 24

Relación entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano

			Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Gestión Talento (Agrupada)
Rho de Spearman	Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Gestión Talento (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,528 entre el contenido del plan de estudios y gestión del talento, la misma muestra una **correlación buena**. En cuanto a la significancia de $p = 0,000$ señala que p es menor a $\alpha = 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 25

Relación entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual

			Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Esfuerzo individual (Agrupada)
Rho de Spearman	Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,132**
		Sig. (bilateral)	.	,218
		N	89	89
	Esfuerzo individual (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,132**	1,000
		Sig. (bilateral)	,218	.
		N	89	89

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

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,132 entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual, la misma expresa una **correlación baja**. En cuanto a la significancia de $p = 0,218$ señala que p es mayor a $\alpha = 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 26

Relación entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del Desempeño

			Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Evaluación Desempeño (Agrupada)
Rho de Spearman	Contenido Plan Estudios (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 89	,038 ,726 89
	Evaluación Desempeño (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,038 ,726 89	1,000 . 89

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,038 entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño, la que muestra una **correlación baja**. En cuanto a la significancia de $p = 0,726$ muestra que p es mayor a $\alpha = 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 27

Relación entre los estudios generales y el desempeño laboral

			Estudios generales (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estudios generales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	89	89
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,271*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	89	89

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,271 entre los estudios generales y el desempeño laboral, la misma expresa una **correlación baja**. En cuanto a la significancia de $p = 0,010$ señala que p es menor a $\alpha = 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 5

Existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 28

Relación entre los estudios específicos y el desempeño laboral

			Estudios específicos (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estudios específicos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,170
		Sig. (bilateral)	.	,110
		N	89	89
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,170	1,000
		Sig. (bilateral)	,110	.
		N	89	89

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,170 entre los estudios específicos

y el desempeño laboral, la que muestra una **correlación baja**. En cuanto a la significancia de $p = 0,110$ muestra que p es mayor a $\alpha = 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: No existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis Específica 6

Existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

H_1 : Existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019

Tabla 29

Relación entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral

			Estudios especialidad (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estudios especialidad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,846
		N	89	89
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,846	.
		N	89	89

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,021 entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral, la que muestra una **correlación baja**. En

cuanto a la significancia de $p = 0,846$ muestra que p es mayor a $\alpha = 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que: No existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio se investigó la relación entre el contenido del plan de estudios de la carrera de turismo y hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- A nivel descriptivo:

Los sujetos de la muestra en la carrera profesional de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega la mayor parte se encuentra entre las edades de diecinueve a veintitrés años de edad (Ver Tabla N° 1). Con relación al sexo predomina el femenino (Ver Tabla N° 2). Se trata de una población joven con cierto predominio del sexo femenino, la mayoría pertenecientes al estrato social de clase media baja pertenecientes a los diversos distritos de Lima Metropolitana.

En la distribución de la muestra por niveles de respuesta en los ítems de contenido de plan de estudios.

1. Está satisfecho con la formación que recibe en los primeros ciclos, más de la mitad de los estudiantes universitarios señalan estar de acuerdo con la formación recibida. (Ver Tabla N° 3).

2. Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para entender la realidad, casi las tres cuartas partes de estudiantes están de acuerdo. (Ver Tabla N°4).

3. En cuanto a promover la participación activa de los estudiantes con actividades artísticas y deportivas, la mitad de los estudiantes de la muestra señalan que está de acuerdo. (Ver Tabla N° 5).

4. Casi la mitad de estudiantes, está de acuerdo con que se promueve el uso de nuevos programas informáticos. (Ver Tabla N° 6).

5. Más de la mitad de estudiantes, está totalmente de acuerdo con que se incluya semilleros de formación en investigación en su carrera. (Ver Tabla N° 7).

6. En relación si la universidad tiene convenios para realizar sus prácticas pre-profesionales, aproximadamente casi la mitad se muestra indiferente. (Ver Tabla N° 8).

7. En la implementación de talleres técnicos, se observa que la mayoría de estudiantes de la muestra está totalmente de acuerdo (Ver Tabla N° 9)

En la distribución de la muestra por niveles de respuesta en los ítems del desempeño laboral.

8. Casi la mitad de la muestra está de acuerdo, que la administración de recursos humanos gestiona el área de manera eficiente (Ver Tabla N°10).

9. La mitad de la muestra, está de acuerdo que se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo (Ver Tabla N° 11).

10. Más de la mitad de la muestra, está de acuerdo, que la organización brinda un clima interno de confort y herramientas necesarias para realizar el trabajo (Ver Tabla N°12).

11. El área donde trabaja Ud. presenta una buena atmósfera y ambiente agradable, con una mayoría señala que está de acuerdo. (Ver Tabla N°13).

12. Más de la mitad de la muestra, está de acuerdo, que la organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional (Ver Tabla N°14).

13. La mitad de la muestra, está totalmente de acuerdo, en Ud. cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo. (Ver Tabla N°15).

14. La mayoría de la muestra, está de acuerdo, que la organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño de acuerdo a la ley. (Ver Tabla N°16).

15. La mitad de la muestra, está de acuerdo, en que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo. (Ver Tabla N°17).

16. La mayoría, está de acuerdo, en que se promueve la confianza y la colaboración entre sus compañeros (Ver Tabla N°18).

17. Casi la mitad de la muestra, está de acuerdo, a realizar sus labores de trabajo por iniciativa propia. (Ver Tabla N°19).

18. La mayoría de la muestra, está totalmente de acuerdo, que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización. (Ver Tabla N°20).

19. Aproximadamente la mitad, está de acuerdo, si ha tenido la experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes supervisores, equipos. (Ver Tabla N° 21)

20. Aproximadamente la mitad de la muestra, se muestra indiferente, si ha sido evaluado por su jefe inmediato. (Ver Tabla N°22)

- A nivel inferencial:

En el estudio se planteó como objetivo general, establecer la relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Siendo confirmada la hipótesis principal con un nivel de significancia menor a 0,05 (Ver Tabla N° 23). Es decir, hay evidencia para señalar que los resultados estadísticos dan cuenta de la existencia significativa de una relación positiva de correlación baja entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral, de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Los resultados concuerdan con lo encontrado en el estudio de Vásquez (2018), precisando que la formación profesional y el desempeño laboral se asocia de manera significativa en el departamento de desarrollo humano en un contexto institucional de servicios de salud. Por su parte Azcárate (2016) encontró que la universidad debe responder a las necesidades formativas que la sociedad demanda y que la educación es uno de los pilares claves para dicha formación que se orienta al desarrollo de competencias individuales y de orden cognitivo tanto en el campo de la acción como en lo social.

En la literatura se coincide que las variables descritas se relacionan, en este sentido, en una organización el desempeño laboral es el resultado de todas las actividades realizadas por los estudiantes en el contexto de la escuela y fuera de ella (Skilbeck, 1984; Díaz 2000).

Asimismo, se formuló como objetivo específico identificar la relación entre el plan de estudios y la gestión del talento humano. La cual fue confirmada en la

hipótesis mencionada con un nivel de significancia menor a 0,01 % (Ver Tabla N° 24). Es decir, se tiene una relación positiva moderada y significativa que el contenido del plan de estudios está vinculado a la gestión del talento humano en la administración del recurso humano, el clima organizacional y la capacitación para su desarrollo profesional de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. En consecuencia a mejor contenido del plan de estudios mayor satisfacción con la gestión del talento humano, en muchos casos influye en el clima organizacional y las expectativas que tenga de sí mismo para realizar la tarea y las metas por alcanzar en su desarrollo profesional. Estos resultados coinciden a lo expresado por Huamán (2014) cuando afirma que los contenidos de los cursos en el plan de estudios y el perfil profesional evidencian una correlación positiva significativa estadísticamente en los estudiantes de la facultad de educación universitaria; por otro lado Barba y Briceño (2015) determinaron que la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño de los colaboradores de una institución financiera. Sin embargo, Burneo (2016) discrepa con nuestros hallazgos por cuanto señalan que el clima organizacional posee una influencia negativa en el desempeño de trabajadores de una organización de servicios del supermercado.

De igual manera se planteó como objetivo determinar la relación entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual. La cual fue rechazada en la hipótesis, ya que la significancia es mayor a 0,05 los resultados dan cuenta de una correlación baja (Ver Tabla N° 25) y se concluye que, no existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo

individual en cuanto a disciplina, incentivos y motivación de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. Al respecto Barba y Briceño (2015) encontraron resultados que discrepan con los hallazgos de esta investigación, por cuanto señalan que se pudo determinar que las remuneraciones se relacionan positivamente con el desempeño, pero no mencionan si está vinculada con el plan de estudios.

En la literatura se destaca que la disciplina como cumplimiento de las tareas en el plazo determinado, incentivos como bonos de recompensa y la motivación intrínseca tiene una fuerte influencia en el desempeño laboral y estudiantil, estos factores en especial la motivación que surge de las oportunidades de promoción que la empresa les proporcione, esto indicaría si una persona ve su trabajo con carencia, puede comportarse con dejadez o indiferencia, por eso las empresas deben crear un clima motivacional para sus trabajadores Manso (2002).

Se planteó como objetivo determinar la relación entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño. La cual fue rechazada con un nivel de significancia mayor al 0,05 (Ver Tabla N° 26). Por tanto, no existe relación significativa entre el plan de estudios y la evaluación del desempeño en los métodos de evaluación y otros métodos de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. Al respecto Burneo (2016), señaló tangencialmente que existe indicación de alguna correlación serial entre el nivel de credibilidad y el desempeño al modelo mejores lugares para trabajar.

Se formuló como objetivo específico determinar la relación entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. La cual fue confirmada con un nivel de significancia menor a 0,01 (Ver Tabla N° 27). Es decir que los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería perciben que los estudios generales se vinculan con su desempeño laboral. Estos resultados concuerdan a lo señalado por Tobón (2005) al considerar que los estudios generales como la cultura general, el área científica básica y las actividades formativas en su plan de estudio si se articulan con la capacidad para asumir las responsabilidades de los objetivos organizacionales.

En cuanto al objetivo de identificar la relación entre los estudios específicos del área tecnológica básica y de investigación y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. La cual fue rechazada con un nivel de significancia mayor a 0,05 (Ver Tabla N° 28). Es decir que los estudiantes perciben que los estudios específicos no se vinculan con su desempeño laboral, no encontrándose una relación significativa entre las mismas. El hecho de tener que aprender haciendo programas informáticos de la especialidad y participar en los semilleros de inicio la investigación no permiten manifestar sus competencias al enfrentar sus responsabilidades en el campo laboral que contradice a lo señalado por Castillo (2009).

Por último, se planteó determinar la relación entre los estudios de especialidad de las prácticas pre-profesionales y talleres técnicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019. La cual fue rechazada en la hipótesis expuesta con un nivel de significancia mayor a 0,05 (Ver Tabla N° 29). Es decir que los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería perciben que los estudios de especialidad demuestran una correlación muy baja y no se vinculan con el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.

La literatura destaca que el trabajo es una fuente de satisfacción hacia el individuo donde posee capacidad, autodirección y asume responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización aplicando su creatividad e imaginación. La administración es la mejor manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible Chiavenato (2007).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.
2. Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano.
3. No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual.
4. No existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño.
5. Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral.
6. No existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral.
7. No existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Entregar un informe de los resultados del estudio a las autoridades universitarias de la Facultad de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, sugiriendo una propuesta de un enfoque de formación por competencias para los estudiantes y enfocada desde una perspectiva de la docencia estratégica.
2. Recomendar a las autoridades universitarias de la Facultad de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que la implementación de las competencias a formarse debe contextualizarse dentro de la formación humana y teniendo presente los pilares de la educación.
3. Revisar y evaluar la posibilidad de incrementar las llamadas competencias básicas y genéricas en el plan de estudios, ya que el estudio ha demostrado que son esenciales para desenvolverse en cualquier ocupación y ámbito laboral.
4. Evaluar mediante círculos de calidad educativa, las llamadas estudios generales de especialidad por cuanto no despiertan el interés de las nuevas versiones que debe enfrentar el estudiante en el campo laboral, más aun no perciben claramente su participación en la aplicación y solución de problemas
5. Revisar y diseñar los estudios de especialidad llevados en programas técnicos de formación para el trabajo, puesto que el estudiante no siente

insertarse desde lo académico hacia el campo laboral para enfrentar las exigencias de la sociedad.

6. Las autoridades universitarias deben reforzar el compromiso de convenios en alianzas estratégicas para articular el carácter aplicativo del plan de estudios y promover el logro de las competencias propias de la carrera de turismo y hotelería que le permitan estudiar y trabajar al mismo tiempo al estudiante de la carrera de turismo y hotelería de este centro de estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). ***Desempeño por competencias: Evaluación de 360°***. Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2007). ***Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencia***. Argentina: Granica S.A.
- Azcárate, P. et al (2016). ***Análisis de la presencia de la sostenibilidad en los planes de estudios de los grados: Un instrumento para su análisis***. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España
- Barba, L. y Briceño, R. (2015). ***El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina principal del banco Falabella***. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Burneo, C. (2016). ***El clima organizacional de acuerdo al modelo mejores lugares para trabajar y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de supermercados peruanos S.A. Tacna - 2014***. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Castillo, J. (2009). ***Experiencia en el diseño curricular para el proceso de formación profesional***. Universidad Peruana los Andes. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). ***Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones***. México: Mc Graw Hill. 8ª. Edición.
- Díaz, F. (2000). ***Metodología de diseño curricular para educación superior***. México. Trillas.
- Huamán, R. (2014). ***Plan de estudios y el perfil profesional de los alumnos de la especialidad de lenguaje y literatura de la facultad de educación de la UNMSM en el periodo 2013-II***. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

- Tobón, S. (2005). ***Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño y didáctica***. Colombia: Ecoe. 2ª. Edición.
- Vallejo, L. (2016). ***Gestión del talento humano***. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo: Riobamba. Ecuador: Editorial Espoch.
- Vásquez, J. (2018). ***Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de salud del departamento de desarrollo humano de la dirección de sanidad policial – Lima***. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO Nº1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS GENERALES

1. Edad:

2. Sexo: Femenino () Masculino ()

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados relacionados con actividades en su formación profesional. Responda Ud. marcando con un **aspa (x)** en el recuadro según estime conveniente:

CÓDIGO	CATEGORIA
(TD)	Totalmente en desacuerdo
(ED)	En desacuerdo
(I)	Indiferente
(DA)	De acuerdo
(TA)	Totalmente de acuerdo

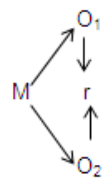
	N°	CONTENIDO PLAN DE ESTUDIOS	TD	ED	I	DA	TA
Estudios Generales							
Cultura general	1	Está satisfecho con la formación que recibe en los primeros ciclos.					
Científica básica	2	Los estudios científicos básicos desarrollan habilidades para entender la realidad					
Actividades formativas	3	Se promueve su participación activa con actividades artísticas y deportivas.					
Estudios específicos							
Tecnológica básica	4	Considera que se promueve el uso de nuevos programas informáticos					
Investigación	5	Está de acuerdo que se incluya semilleros de formación en investigación en su carrera					
Estudios de Especialidad							
Prácticas pre profesionales	6	La universidad tiene convenios para realizar sus prácticas pre-profesionales (hoteles, restaurantes, aerolíneas, empresas)					
Talleres técnicos	7	Cree Ud. que se debería implementar los talleres técnicos.					

	N°	DESEMPEÑO LABORAL	TA	DA	I	ED	TD
Gestión del talento humano							
Administración RRHH	8	Cree Ud. que la administración de recursos humanos gestiona el área de manera eficiente.					
	9	Se organiza y coordina bien los tiempos de trabajo.					
Clima organizacional	10	La organización brinda un clima interno de confort y herramientas necesarias para realizar el trabajo.					
	11	El área donde trabaja Ud. presenta una buena atmósfera y ambiente agradable.					
Capacitación	12	La organización ofrece capacitación para el desarrollo profesional.					
Esfuerzo individual							
Disciplina	13	Ud. cumple las funciones específicas que debe realizar en su trabajo.					
Incentivos	14	La organización ofrece beneficios adicionales por su desempeño de acuerdo a ley.					
	15	Cree Ud. que la organización reconoce cuando realiza bien el trabajo					
Motivación	16	Considera Ud. que se promueve la confianza y la colaboración entre sus compañeros.					
	17	Realiza sus labores de trabajo por iniciativa propia.					
Evaluación del desempeño							
Métodos de evaluación	18	Considera que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización.					
Evaluación de 360°	19	Ha tenido la experiencia de evaluar a sus compañeros, jefes superiores, equipos.					
Evaluación de 180	20	Ha sido evaluado por su jefe inmediato.					

ANEXO Nº2

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

TÍTULO: Contenido del plan de estudios de la carrera de turismo y hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
<p>DEFINICIÓN DE PROBLEMA</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación entre el Contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Identificar la relación entre el Contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>Existe relación significativa entre el contenido del plan de estudios y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre el Contenido del plan de estudios y la gestión del talento humano de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Contenido del plan de estudios y el esfuerzo individual de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p>	<p>CONTENIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudios Generales ▪ Estudios específicos ▪ Estudios de Especialidad <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura general • Científica básica • Actividades formativas • Tecnológica básica • Investigación • Prácticas pre-profesionales • Talleres técnicos 	<p>Tipo</p> <p>Aplicada, porque responde a un problema práctico del turismo en nuestro país.</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo, porque se describen las características de las variables y no se manipulan variables.</p> <p>Diseño</p> <p>Correlacional, porque se busca la relación funcional entre las variables</p> 	<p>Población</p> <p>Los estudiantes de la carrera de Turismo y Hotelería, en total 115 estudiantes.</p> <p>Muestra</p> <p>Representada por 89 estudiantes.</p> <p>Muestreo</p> <p>Probabilístico de tipo aleatorio simple.</p>	<p>Se utilizó en el presente trabajo dos cuestionarios:</p> <p>Un cuestionario del contenido plan de estudios.</p> <p>Un cuestionario de desempeño laboral.</p>

<p>de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019?</p>	<p>Identificar la relación entre el Contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Identificar la relación entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Identificar la relación entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Identificar la relación entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Contenido del plan de estudios y la evaluación del desempeño de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los estudios generales y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los estudios específicos y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre los estudios de especialidad y el desempeño laboral de los estudiantes de la carrera de turismo y hotelería en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima 2019.</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del talento humano ▪ Esfuerzo individual ▪ Evaluación de desem <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración RRHH • Clima organizacional • Capacitación • Disciplina • Incentivos • Motivación • Métodos de evaluación • Evaluación de 360° • Evaluación de 180° 			
--	---	---	---------------------------------	---	--	--	--

ANEXO N°3

SEÑORITA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y HOTELERÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

DRA. MARIA GUZMAN COLCHADO

PRESENTE

Yahaira Katuska APONTE RODRIGUEZ, identificada con DNI N° 45197706 y Código de Matrícula N° 250023918 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; ante Ud. Con el debido respeto me presento y digo:

Que, estando realizando estudios de Maestría en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y teniendo como proyecto de investigación "Contenido del plan de estudios de la carrera de Turismo y Hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega" solicito a Ud. Se digne autorizarme para la administración de los instrumentos del proyecto de investigación.

Agradezco anticipadamente, concedora de sus cualidades y virtudes de su trayectoria docente universitaria en nuestra Alma Mater.

Lima, 04 de Setiembre del 2019

Y. Katuska Aponte

Yahaira Katuska APONTE RODRIGUEZ



ANEXO Nº4

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION A
TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS**

(VALIDEZ DE CONTENIDO)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Luis E. Garay Peña

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato dirigirme con usted para expresarle mi saludo cordial y hacer de su conocimiento que, en mi condición de estudiante de la maestría de investigación y docencia universitaria de la UIGV, le solicito tenga a validar los instrumentos que se adjuntan.

El título del proyecto de investigación es: "Contenido del Plan de estudios de la carrera de Turismo y Hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de coherencia interna

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Y. Rodríguez
Firma

Apellidos y Nombre

Aponte Rodríguez, Yajaira

Acceptado

[Firma]

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICION

I. DATO GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *GARA YENA LUIS EDILBERTO*
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *UNIVERSIDAD JAIME BAUSATE Y MEZA.*
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: *Cuestionario sobre el Contenido del Plan de Estudios de Turismo y Hotelaria - y Desempeño LABORAL.*

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				✓
3. Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.																				✓
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				✓
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar las estrategias metodológicas.																				✓
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre estrategia metodológica.																				✓
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				✓
10. Pertinencia	El inventario es aplicable.																				✓

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA	1.No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	2.Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3.Moderado Nivel	Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4.Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado Nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
Todos los ítems están dentro del dominio de interés.	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5

FECHA: *27-08-2019*

FIRMA DE EXPERTO: *[Firma]*

Celular: *987-780.412*

DNI: *06705891*

Luis Edilberto Garay Peña

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARAY PEÑA, LUIS EDILBERTO DNI 06705891	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/05/15	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
GARAY PEÑA, LUIS EDILBERTO DNI 06705891	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/11/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA
GARAY PEÑA, LUIS EDILBERTO DNI 06705891	PROFESOR EN EDUCACION SECUNDARIA FILOSOFIA, PSICOLOGIA, Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 15/06/1972	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA
GARAY PEÑA, LUIS EDILBERTO DNI 06705891	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION DOCENCIA E INVESTIGACION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/05/2011	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *Dr. Arturo Italo Aponte Madaniga*

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato dirigirme con usted para expresarle mi saludo cordial y hacer de su conocimiento que, en mi condición de estudiante de la maestría de investigación y docencia universitaria de la UIGV, le solicito tenga a validar los instrumentos que se adjuntan.

El título del proyecto de investigación es: "Contenido del Plan de estudios de la carrera de Turismo y Hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de coherencia interna

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Aponte

Firma

Apellidos y Nombre

Aponte Rodríguez, Yalcir

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICION

I. DATO GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: *Aponte Medaño, Arturo Italo*
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *Universidad Peruana Los Andes - Lima*
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: *Determinar la validez de contenido*

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Clareza	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					✓
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																					✓
Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					/
Organización	Esta organizado en forma lógica.																					/
Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					/
Intencionalidad	Es adecuado para valorar las estrategias metodológicas.																					/
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre estrategia metodológica.																					/
Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					✓
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					/
Pertinencia	El inventario es aplicable.																					/

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1.No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2.Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3.Moderado Nivel	Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4.Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado Nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente
RELEVANCIA Todos los ítems están dentro del dominio de interés.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El contenido de los ítems del instrumento de medición es aplicable para la presente investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.5

FECHA: 29 agosto 2019

Celular: 997464152

FIRMA DE EXPERTO:

DNI: 09463178



ARTURO I. APONTE URDANIGA
PSICOLOGO
G. Pa. P. 0088

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 25/05/15	UNIVERSIDAD INCA GARCIASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	ABOGADO Fecha de diploma: 07/08/1990	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 11/05/1978	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO L.E. 00252852	ABOGADO Fecha de diploma:	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	MAESTRO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 25/02/2011	UNIVERSIDAD INCA GARCIASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	PSICOLOGO Fecha de diploma: 29/05/1979	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
APONTE URDANIGA, ARTURO ITALO DNI 09463178	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 05/10/1989	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *Doña. Lizzet Aponte Rodríguez*

Presente:

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato dirigirme con usted para expresarle mi saludo cordial y hacer de su conocimiento que, en mi condición de estudiante de la maestría de investigación y docencia universitaria de la UIGV, le solicito tenga a validar los instrumentos que se adjuntan.

El título del proyecto de investigación es: "Contenido del Plan de estudios de la carrera de Turismo y Hotelería y el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de coherencia interna

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

YKA Aponte R.

Firma

Apellidos y Nombre

Aponte Rodríguez, Yhaira

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICION

I. DATO GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Aponte Rodriguez Lizet Rosario

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Peruana Los Andes

INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Validez del Contenido del Instrumento

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				/
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				/
Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				/
Organización	Esta organizado en forma lógica.																				/
Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				/
Intencionalidad	Es adecuado para valorar las estrategias metodológicas.																				/
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre estrategia metodológica.																				/
Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				/
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				/
Pertinencia	El inventario es aplicable.																				/

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1.No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2.Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3.Moderado Nivel	Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4.Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado Nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente
RELEVANCIA Todos los ítems están dentro del dominio de interés.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado Nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de medición se encuentra en aplicabilidad para el trabajo de investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99.0

FECHA: 28.08.19

Celular: 987814439

FIRMA DE EXPERTO:

DNI: 4155379



Pro. Lizzet Aponte Rodríguez
 INVESTIGADORA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
APONTE RODRIGUEZ, LIZZET ROSARIO DNI 41553779	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/02/2006	ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
APONTE RODRIGUEZ, LIZZET ROSARIO DNI 41553779	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 26/06/2009	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL
APONTE RODRIGUEZ, LIZZET ROSARIO DNI 41553779	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 01/03/2013	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL
APONTE RODRIGUEZ, LIZZET ROSARIO DNI 41553779	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/04/2007	ASOCIACION UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ANEXO N°5

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE ADMINISTRACIÓN DEL INSTRUMENTO



ANEXO N°6

Perfil del egresado en turismo y hotelería

En el perfil del egresado la carrera forma especialistas en Turismo y Hotelería preparados para contribuir al desarrollo socioeconómico del país, comprendiendo el entorno en el que se desarrolla la actividad turística y proponiendo soluciones para generar rentabilidad a través de los recursos turísticos y hoteleros.

Los profesionales desarrollan su labor teniendo como filosofía de servicio la excelencia en la atención, con el fin de satisfacer las exigencias de la actividad turística y hotelera en la actualidad. (UIGV,2016)

Áreas de Desarrollo Profesional

- Agencias de viajes
- ONGs
- Hoteles
- Restaurantes PPP - TT
- Casinos
- Asesorías en turismo
- Organización de certámenes
- Clubes
- Discotecas
- Centros de enseñanza superior
- Investigación
- Centros comerciales
- Hospitales y Clínicas
- Líneas aéreas
- Centros de esparcimiento
- Cruceros Congreso y Convenciones