



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO**



**TESIS:**

---

**Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio  
Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo, Cusco-2023**

---

**Línea de Investigación: Gestión empresarial, competitividad, calidad ambiental, talento humano y responsabilidad social en empresas turísticas.**

**Presentado por:**

Bach. Vivian Angharaadh Silva Venero

**Código ORCID:** 0009-0007-3356-0556

**Para optar al Título Profesional de  
Licenciada de Turismo**

**Asesor:**

Lic. Leone Fuentes Monge

**Código ORCID:** 0000-0002-3207-9062

**Cusco – Perú**

**2023**



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Vivian Angharaadh Silva Venero
Número de documento de identidad	72445358
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0007-3356-0556">https://orcid.org/0009-0007-3356-0556</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Leone Fuentes Monge
Número de documento de identidad	40011269
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3207-9062">https://orcid.org/0000-0002-3207-9062</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Frine Valderrama Vizcarra
Número de documento de identidad	23858957
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Carla Rina Arbulú Jurado
Número de documento de identidad	40975724
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Karen Cornejo Conza
Número de documento de identidad	23943765
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Marco Fernando Carpio Sánchez
Número de documento de identidad	23926542
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Gestión empresarial, competitividad, calidad ambiental, talento humano y responsabilidad social en empresas turísticas.



# Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo, Cusco-2023

*por Vivian Angharaadh Silva Venero*

---

**Fecha de entrega:** 01-ago-2023 09: 12a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2139996759

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_VIVIAN\_SILVA\_VENERO\_01AGOS23.docx (2.19M)

**Total de palabras:** 18236

**Total de caracteres:** 103,135



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO**



**PROYECTO DE TESIS:**

---

**Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio  
Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023**

---

**Línea de Investigación: Gestión empresarial, competitividad, calidad ambiental, talento humano y responsabilidad social en empresas turísticas.**

**Presentado por la Bachiller**

**Presentado por:**

Vivian Angharaadh Silva Venero

**Para optar al Título Profesional de:**

Licenciada de Turismo

**Asesor:**

Mgt. Leone Fuentes Monge

**Cusco – Perú**

**2023**



## Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

9%

2

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

7%

3

[repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[transparencia.unitru.edu.pe](http://transparencia.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[www.minam.gob.pe](http://www.minam.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

8

[Submitted to Universidad Técnica Nacional de  
Costa Rica](#)

Trabajo del estudiante

1%

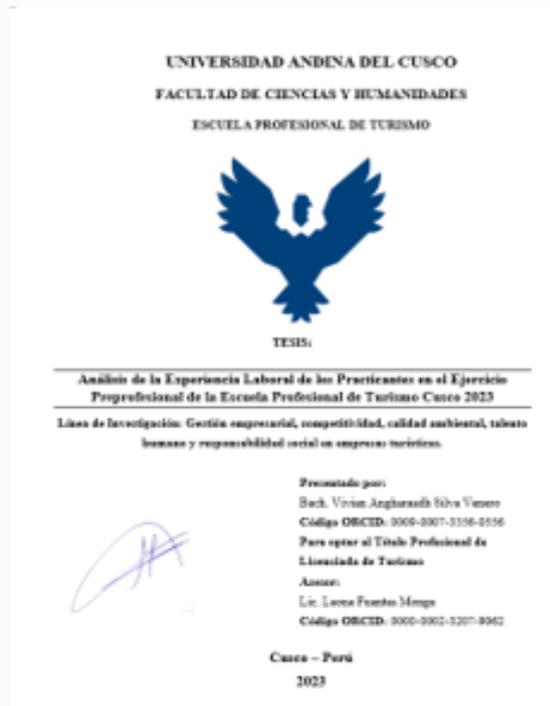


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Vivian Angharaadh Silva Venero
Título del ejercicio:	Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el E ...
Título de la entrega:	Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el E ...
Nombre del archivo:	TESIS_FINAL._VIVIAN_SILVA_VENERO._01AGOS23.docx
Tamaño del archivo:	2.19 M
Total páginas:	98
Total de palabras:	18236
Total de caracteres:	103,135
Fecha de entrega:	01-ago.-2023 09: 12a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre ...	2139996759





## PRESENTACIÓN

SEÑORA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Carrera Profesional de Turismo de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración el Trabajo de Investigación denominado: “ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL DE LOS PRACTICANTES EN EL EJERCICIO PREPROFESIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO CUSCO 2023” con el objetivo de optar el Título Profesional de Licenciada en Turismo. El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado en vista de que actualmente se necesita saber el resultado del análisis de la experiencia laboral de los practicantes preprofesionales en las distintas áreas como: Área de Gestión de Empresas Turísticas (agencia de viaje y hotelería); el Área de Dirección y Conducción de Grupos (asistente del guía); y por último el Área de Planificación e Investigación Turística (municipalidades, Gobierno Regional o instituciones no gubernamentales) y así mejorar el manejo a través de inducciones o talleres de capacitación por parte de la Escuela Profesional de Turismo y de los mismos empleadores.

Bach. Vivian Angharaadh Silva Venero



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, mi agradecimiento a la Universidad Andina Del Cusco por haber forjado mi camino a través de la Escuela Profesional de Turismo brindándome conocimientos y apoyo.

Agradezco también a mi asesor de tesis Mgt, Leone Fuentes Monge por guiarme en este camino de la investigación, dirigiéndome con su amplio conocimiento científico, brindándome con las herramientas adecuadas.

A los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco por permitirme acceder a su libre opinión al momento de llenar la encuesta durante sus actividades preprofesionales en las distintas empresas tanto públicas como privadas.

Bach. Vivian Angharaadh Silva Venero



## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación le dedico primero a Dios Todopoderoso, quien es el ser que me ilumina; a mi papá el Dr. Wilbert Silva Cáceres y a mi mamá Nancy Venero Ayerve quienes me inculcaron los valores que lo aplico día a día, y los amo con todo mi ser.

A mi hermana Luz Astrid Silva Venero, quien la considero como mi mejor amiga, quien me guió y me apoyó emocionalmente en todo momento.

A mi sobrino Thiago Sebastián Pareja Silva; quien me alegra con su inocencia pura y su cariño inigualable; y, de igual manera, a mi cuñado Wladimir Pareja Covarrubias por estar presente en mi vida diaria.

Bach. Vivian Angharaadh Silva Venero



## **JURADO DE LA TESIS**

### **DICTAMINANTES:**

- PRIMER DICTAMINANTE: Mgt. Frine Valderrama Vizcarra.
- SEGUNDO DICTAMINANTE: Mgt. Karen Cornejo Conza.

### **REPLICANTES:**

- PRIMER REPLICANTE: Mgt. Carla Rina Arbulu Jurado.
- SEGUNDO REPLICANTE: Mgt. Marco Fernando Carpio Sánchez.

### **ASESOR DE TESIS:**

- Lic. Leone Fuentes Monge.



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023, tiene como objetivo evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023. Por ende, se debe reflexionar y analizar sobre la experiencia laboral en los practicantes preprofesionales, se debe conocer su punto de vista al culminar sus prácticas y tomar en cuenta la opinión de las empresas que los escoge. Se encuestó a 75 practicantes preprofesionales de la EPT de la Universidad Andina del Cusco que vienen desarrollando sus prácticas en el ejercicio profesional en diferentes las áreas planificadas, como: Organización y Dirección de Grupos, Gestión de Empresas Turísticas, e Investigación y Planificación Turística. Todo esto, a través de un listado de preguntas que salió de la variable a estudiar dando como resultados que el 49.4% de la experiencia laboral es adecuada. La metodología utilizada para el presente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo. En conclusión, los resultados de campo que se obtuvieron han sido positivos, eso demuestra que la labor desarrollada en la universidad sumado al ímpetu y las ganas de los alumnos pues han considerado que su experiencia laboral ha sido adecuada.

**Palabras clave:** experiencia laboral, practicante preprofesional



## ABSTRAC

The present research work called: Analysis of the work experience of trainees the preprofessional exercise of the Professional School of Tourism Cusco 2023, aims Therefore, you must reflect and analyze the work experience in preprofessional trainees, your point of view must be known when your practices culminate and consider the opinion of the companies that choose them. 75 preprofesional trainees of the EPT of the Andina University of Cusco who have been developing their practices in the professional practice in different planned areas, such as: organization and management of groups, management of tourism companies, and research and tourism planning are surveyed. All this, through a list of questions that came out of the variable to study giving as results that 49.4% of the work experience is adequate. The methodology used for this research work is quantitative with a descriptive level. In conclusion, the field results that were obtained have been positive, that shows that the work carried out at the university added to the impetus and the desire of the students because they have considered that their work experience has been adequate.

**Keywords:** work experience, preprofesional practitioner



## INDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	II
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	III
<b>DEDICATORIA</b> .....	IV
<b>JURADO DE LA TESIS</b> .....	V
<b>RESUMEN</b> .....	VI
<b>ABSTRAC</b> .....	VII
<b>INDICE</b> .....	VIII
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del Problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	4
<b>1.2.1. Problema General</b> .....	4
<b>1.2.2. Problemas Específicos</b> .....	5
<b>1.3. Justificación</b> .....	5
<b>1.3.1. Conveniencia</b> .....	5
<b>1.3.2. Relevancia Social</b> .....	5
<b>1.3.3. Implicancia Práctica</b> .....	6
<b>1.3.4. Valor Teórico</b> .....	6
<b>1.3.5. Utilidad metodológica</b> .....	6
<b>1.4. Objetivos de Investigación</b> .....	7
<b>1.4.1. Objetivo General</b> .....	7
<b>1.4.2. Objetivos Específicos</b> .....	7
<b>1.5. Delimitación del Estudio</b> .....	8
<b>1.5.1. Delimitación Espacial</b> .....	8
<b>1.5.2. Delimitación Temporal</b> .....	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	9
<b>2.1. Antecedentes de la Investigación</b> .....	9
<b>2.1.1. Antecedentes Internacionales</b> .....	9
<b>2.1.2. Antecedentes Nacionales</b> .....	13
<b>2.1.3. Antecedente Local</b> .....	16
<b>2.2. Bases Teóricas</b> .....	17
<b>2.2.1. Teoría de la Satisfacción Laboral</b> .....	17
<b>2.2.2. Teoría del practicante</b> .....	18
<b>2.2.3. Teoría del Turismo</b> .....	20
<b>2.3. Marco Conceptual</b> .....	20
<b>2.3.1. Ley 31396, Reconoce las Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales Como Experiencia Laboral</b> .....	20
<b>2.3.2. Desempeño Laboral</b> .....	23



2.3.3. Percepción .....	23
2.3.4. Ambiente laboral .....	23
2.3.5. Realización Personal.....	24
2.3.6. Condiciones Laborales .....	24
2.3.7. Observar:.....	25
2.3.8. Integrar: .....	25
2.3.9. Interacción: .....	26
2.3.10. Aptitud:.....	26
2.3.11. Moral: .....	26
2.3.12. Convivencia:.....	27
2.3.13. Apreciar:.....	27
2.3.14. Desarrollo personal: .....	27
2.3.15. Desarrollo profesional:.....	28
2.3.16. Aprender: .....	28
2.3.17. Orientar:.....	28
2.3.18. Conocimiento: .....	29
2.3.19. Material: .....	29
2.3.20. Economía:.....	29
2.4. Variable e Indicadores.....	30
2.4.1. Identificación de la Variable.....	30
2.4.2. Operacionalización de la Variable.....	30
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO.....</b>	<b>33</b>
3.1. Alcance de Estudio.....	33
3.2. Diseño de lo Investigación.....	33
3.3. Población.....	34
3.4. Muestra.....	34
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	34
3.6. Validez y confiabilidad de los Instrumentos.....	35
3.7. Plan de Análisis de datos.....	35
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>36</b>
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	36
4.1.1. Presentación del instrumento .....	36
4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado .....	37
4.2. Características generales.....	38
4.3. Resultados respecto de los objetivos específicos.....	41
4.3.1. Percepción .....	41
4.3.2. Ambiente laboral .....	44



4.3.3. Realización personal.....	46
4.3.4. Condiciones laborales.....	49
4.4. Resultados respecto al objetivo general.....	52
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	54
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos. ....	54
5.2. Limitaciones del Estudio .....	55
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	55
5.4. Implicancias del Estudio.....	57
5.5. Propuestas.....	58
A. CONCLUSIONES.....	62
B. RECOMENDACIONES.....	64
C. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65
D. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .....	75
E. VALIDACION DE INSTRUMENTOS .....	79
F. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	80
G. MATRIZ DE INSTRUMENTOS.....	81



## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de Turismo (OMT) junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que el turismo es uno de los principales empleadores del mundo y brinda oportunidades de futuro; pero, es un sector con muchos desafíos en lo que respecta a las circunstancias laborales como la estacionalidad u horarios de trabajo y la satisfacción que este implica. (Rifai, 2017)

En España, ocupa el tercer puesto en la llegada de turistas a nivel mundial; esta relevancia se enfoca en la economía de la provincia cordobesa. Esta ciudad apuesta por un turismo de calidad basado en la cultura y el mundo rural que le permite romper estacionalidades y mejorar los ingresos medios y totales que perciben los empleados por la labor que desarrollan. Por lo que se toma la importancia del capital humano que es el centro de la organización que debe dirigir a la optimización de la gestión de recursos humanos y al establecimiento de incentivos que alienten, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores constituyendo un componente esencial en la línea de éxito de las organizaciones turísticas. (González Santa Cruz, 2012)

En el Perú, de acuerdo con Ibarra (Ibarra, 2020) actualmente Country Manager de Ackermann International, manifiesta en una entrevista en la República donde señala que la última encuesta de satisfacción en la experiencia laboral nacional, solo el 24% es feliz en su empleo y detalla que las empresas ya no solo priorizan la experiencia del cliente sino también, la del empleado y que los departamentos de recursos humanos tienen el gran desafío de innovar para que se garantice la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores frente a la era digital y a otras actividades empresariales. Por lo que es un gran reto lograr la satisfacción laboral en todos los colaboradores de las empresas. (Ibarra, 2020)



De acuerdo a la ley N° 31396, Ley que Reconoce las Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales como Experiencia Laboral, y Modifica El Decreto Legislativo 1401, esta reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como Experiencia Laboral; en el primer artículo objeto de la Ley, este tiene por objetivo reconocer como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas por los estudiantes y egresados de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria en las diversas instituciones públicas y privadas; en el tercer artículo denominado Reconocimiento de la Práctica Preprofesional y Práctica Profesional como Experiencia Laboral, este artículo señala que las prácticas preprofesionales la realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria, estos realizan sus prácticas en instituciones públicas o privadas por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, estas son reconocidas como Experiencia Laboral para su desempeño en la actividad pública y privada. (El Peruano, 2022).

Con referencia a la experiencia laboral en la ciudad del Cusco, solo se ha podido registrar solo un trabajo desarrollado en el sector turismo por Yumiko Valdeiglesias (Valdeiglesias, 2019); donde manifiesta que la satisfacción laboral de los practicantes en el sector hotelero específicamente en el Hotel José Antonio Cusco tiene un promedio entre bajo y medio. De los 48 encuestados el 79.2% indica que no se sienten contentos, no existe la predisposición de la empresa para brindar las facilidades, en el proceso de la actividad laboral que desempeña el profesional y los practicantes; y este resultado podría darnos que este indicador se asemeja en muchas empresas vinculadas en el sector turismo. (Valdeiglesias, 2019)

Hoy en día, en la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco todo estudiante tiene que desarrollarse en el rubro laboral para que puedan



diferenciar lo teórico con lo práctico; y esto se puede a través de las practicas pre profesionales y que estas están habilitadas desde el sexto semestre, donde se dividen en áreas como: Área de Gestión de Empresas Turísticas, actividades laborales que se deben desarrollar en agencia de viaje y hotelería; luego tenemos el Área de Dirección y Conducción de Grupos, donde la labor se realiza como asistente del guía en una agencia de viajes o museos; y se concluye las prácticas en el Área de Planificación e Investigación Turística, ejercicio laboral que se efectúan en una institución pública como es el caso de municipalidades, gobierno regional o instituciones no gubernamentales como es el caso de las ONGs vinculadas al sector turismo.

La parte más difícil para los estudiantes es de buscar por cuenta propia algún lugar que acepte y apoye para el desarrollo de las prácticas; y que cuando hacen la búsqueda, se les dificultan al encontrar las empresas, ya que la ley obliga a que se le remunere al practicante entonces las empresas o instituciones para evitar el pago al practicante no se acepta aduciendo que no cuentan con presupuesto. La universidad para dar facilidades a sus alumnos les da dos posibilidades para solicitar prácticas, una se llama prácticas en el ejercicio profesional y la otra se conoce como Práctica en el Servicio Social Universitario, estas alternativas se dieron para que los alumnos puedan conseguir practicas con facilidad y no comprometer a los empleadores en faltas contra la ley N° 31396 “Reconocen prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral”; de todas maneras en la mayoría de casos las practicas no son remuneradas y la condición para la lograr una buena experiencia laboral no es muy buena. También se pudo observar y escuchar que en pleno desarrollo de las prácticas existe el acoso laboral; esto se refiere a que existe una sobrecarga de actividades por parte de los empleadores fuera del horario de trabajo, no brindan la información adecuada para poder desarrollar las tareas asignadas, los



empleadores no reconocen la labor desarrollada por los practicantes y mucho menos una adecuada inducción para que puedan tener un buen desempeño durante su estadía laboral.

Para ello se debe reflexionar y analizar sobre la experiencia laboral en los practicantes, se debe conocer su punto de vista al culminar sus prácticas y se debe tomar en cuenta la opinión que se tiene de las empresas que los escoge. Debido a que si omitimos dicho informe, estaremos prescindiendo de la parte psicológica en los practicantes, y se podrá ver a corto, mediano o largo plazo que los futuros profesionales no sean aptos para un puesto de trabajo o no se desarrollen correctamente en su futuro centro laboral.

En consecuencia, en el presente trabajo de investigación, se tratará de comprender mejor sobre la Experiencia Laboral de los alumno de la escuela profesional que desarrollan sus prácticas, y con ello se propondrá talleres de capacitación que permita que los practicantes tengan una mayor inducción y así puedan desempeñarse de mejor manera en las labores que se les encomienda, así mismo, con el trabajo plantearemos estrategias para involucrar más a los docentes de la Escuela Profesional de Turismo y de esa manera puedan reforzar sus cursos tomando en cuenta las debilidades de los practicantes; finalmente es importante continuar promoviendo los convenios con diferentes instituciones de modo que se promuevan capacitaciones para los estudiantes que estén camino a desarrollar sus prácticas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cómo es la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?



### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?
- ¿Cómo es el ambiente laboral en los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?
- ¿Cómo se da la realización personal entre los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?
- ¿Cuál es la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Conveniencia**

De acuerdo con (Sampieri & Lucio, 2010) nos indica en su libro que la conveniencia en un trabajo de investigación en pocas palabras es para que sirva dicho trabajo:

En este sentido la presente tesis pretende alcanzar conocimientos de la actividad turística y que permita a los futuros estudiantes e investigadores tener una visión clara y precisa sobre la experiencia laboral en los alumnos de pregrado que desarrollan sus prácticas preprofesionales en diversas instituciones.

#### **1.3.2. Relevancia Social**

Según (Sampieri & Lucio, 2010) la relevancia social se justifica para tener el conocimiento de quien se beneficia socialmente el trabajo de investigación, por lo que:

El presente trabajo de investigación pretende beneficiar a los estudiantes de la Universidad Andina del Cusco para que puedan tomar conocimiento sobre la



satisfacción laboral del practicante, teniendo como referencia las actividades laborales que desarrollan en las diferentes instituciones que la Escuela Profesional de Turismo solicita. Esto, será importante para que la sociedad pueda entender que dicha variable experiencia laboral es importante en el estudiante y así pueda examinar su formación y desarrollo profesional a futuro.

### **1.3.3. Implicancia Práctica**

Para (Sampieri & Lucio, 2010) señala que dicho punto se logrará tener futuras investigaciones con similitudes de problemas con soluciones prácticas. Por ende: La presente tesis logrará dar el siguiente paso para futuros trabajos de investigación por parte de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo, logrando generar más conocimiento sobre la satisfacción laboral en sus futuros estudiantes e investigadores que se desenvuelven en otros espacios académicos.

### **1.3.4. Valor Teórico**

Basado en (Sampieri & Lucio, 2010) este refiere que el valor teórico ofrece algo positivo sobre el desarrollo del trabajo de investigación; la presente tesis contribuirá y aportará de conocimientos a otras áreas del conocimiento académico, su aporte será trascendental para otras investigaciones así como para la EPT ya que los resultados podrán ser aplicables en la coordinación y supervisión de las prácticas preprofesionales; con estos conocimientos se podrá dar una adecuada inducción a los egresados y de esta manera puedan tener una experiencia laboral que realce la labor hecha desde la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco.

### **1.3.5. Utilidad metodológica**

Para (Sampieri & Lucio, 2010) lo resume que el trabajo de investigación sugiere como estudiar o analizar dicha variable con sus dimensiones y como experimentar



a la población a través de sus instrumentos, en este contexto la metodología de investigación servirá en futuras investigaciones con el fin de generar nuevos instrumentos de evaluación y, a su vez, puedan servir como un medio de consulta para otras investigaciones.

#### **1.4.Objetivos de Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo General**

- Evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Conocer la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.
- Identificar el ambiente laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.
- Describir la realización personal de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.
- Conocer la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.



## 1.5. Delimitación del Estudio

### 1.5.1. Delimitación Espacial

El presente trabajo se realizará en la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco, donde los estudiantes realizan sus prácticas preprofesionales durante el semestre académico.



Fuente: Elaboración Google

### 1.5.2. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolla desde el mes de febrero y que tiene como propósito finalizar en junio del presente año, donde dicho trabajo, se sustentará mediante un jurado calificador que será designado por las autoridades de la Escuela Profesional de Turismo.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación.

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales.

- a) La tesis doctoral “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo: Estudio Aplicado al Sector Hotelero en la Provincia de Córdoba” elaborado por: Francisco González Santa Cruz

Para optar por el título de Doctorado en Ciencias Jurídicas y Empresariales por la Universidad de Córdoba que tiene como objetivo General: Conocer la Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en el sector hotelero en la provincia de Córdoba que tiene las siguientes conclusiones:

- El estudio del marco teórico de la satisfacción laboral parte de la conceptualización de la esencia propia del trabajo, considerado de manera general y clásica como aquella actividad que se relaciona con un fin presupuesto o con la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Por otra parte, dentro de la introducción ha sido necesario diferenciarlo (ya que se suele utilizar de manera inadecuada), de otros términos que si bien están relacionados no han sido objeto de estudio en esta Tesis Doctoral, como son la calidad de vida laboral, el comportamiento organizativo, la calidad, condiciones y moral en el trabajo, el clima laboral y, finalmente, la motivación. Hemos señalado que, aunque no existe un consenso científico en cuanto a la definición propia de la satisfacción, precisamente por su carácter complejo y multidimensional, sí existen dos perspectivas definidas en las cuales es posible su categorización, por un lado, se encuentran los que la entienden como un estado emocional y, por otro, se halla la perspectiva de los que consideran la satisfacción como el resultado de una comparación o ajuste. Las investigaciones sobre satisfacción laboral han seguido



dos cuerpos teóricos bien definidos, en los cuales también podemos agrupar los diferentes estudios y teorizaciones, a saber, teorías de contenido y teorías de proceso. Las primeras estarían integradas por aquella corriente de pensamiento científico que se basa en el estudio de las variables que crean satisfacción (“qué”) y las segundas es fundamental en los aspectos dinámicos que generan dicha satisfacción (“cómo”). Para ello, se ha dado un repaso histórico a las principales teorías sobre la satisfacción, desde la clásica de la Jerarquía de las Necesidades Básicas de Maslow hasta algunas más actuales como la Teoría de la Eficacia Personal de Bandura.

- Por su parte, el otro constructo objeto de estudio en la presente Tesis Doctoral, es decir, el compromiso organizativo, supone una implicación hacia la empresa en la cual se trabaja, que incluye bien un comportamiento o bien una actitud positiva hacia una organización, que predisponga al empleado a comportarse de tal manera que beneficie a la entidad. Del mismo modo y, al igual que cuando se ha tratado el estudio de la satisfacción laboral, se ha diferenciado (para poder centrar adecuadamente el objeto de estudio), de otros tipos de compromiso como son el compromiso general, hacia los miembros del grupo, con el trabajo, con la carrera u ocupación, con los cambios organizativos o con la estrategia. Además, desde el punto de vista teórico y como otras variables actitudinales, se ha señalado que el compromiso tiene un triple componente, a saber, la dimensión cognitiva, la emocional y la comportamental. En el análisis teórico del compromiso hemos puesto como punto de partida la visión que sobre el mismo realizó Porter y sus colegas, que ha servido incluso para el diseño del cuestionario utilizado en la encuesta del trabajo de campo. A partir de esta definición se ha realizado una revisión cronológica de las distintas aportaciones teóricas que sobre el mismo se



han venido dando desde la década de los setenta hasta el presente siglo XXI. Para Porter el compromiso organizativo está formado por un solo “elemento”, es decir, tiene una visión de éste como unidimensional. Sin embargo, la revisión bibliográfica nos ha permitido ver que existen diferencias científicas sobre esta interpretación, a raíz de las cuales se ha generado una corriente que considera su composición como multidimensional, pasando de una perspectiva bidimensional a un enfoque tridimensional nacido principalmente del trabajo de Meyer y Allen en los años noventa, que diferencian entre el compromiso afectivo, el de continuidad y, por último, el normativo. El citado modelo de Meyer y Allen a pesar de ser muy seguido en la literatura científica ha mostrado serias debilidades en dos aspectos principalmente, el solapamiento entre la dimensión afectiva y la normativa y el rechazo a considerar como una forma de compromiso real los fundamentos del compromiso de continuidad.

**Opinión del Investigador:**

Se optó la tesis doctoral como antecedente internacional ya que en el presente trabajo de investigación nos indica que el trabajador tiene que predisponerse a los comportamientos de la empresa lo que conlleva la experiencia laboral y el compromiso organizacional y me sirve para identificar él porque del comportamiento en el trabajador en su empresa.

- b) La tesis “Análisis de la Satisfacción Laboral de los Practicantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales de la Universidad el Bosque” determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen los estudiantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales de la Universidad El Bosque que estén realizando sus prácticas profesionales presentado por los autores: Julián Campuzano Trimiño y John Javier Restrepo Sánchez en el año



2018 en la Universidad El Bosque en Bogotá, Colombia nos da su objetivo general: determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen los estudiantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales de la Universidad El Bosque. Y sus conclusiones son:

- Al determinar el nivel satisfacción intrínseca (salario, compensaciones) según la calificación del nivel de satisfacción laboral, un grupo representativo tanto de mujeres como de hombres entre los 21 y 23 años consideran que el salario no compensa sus esfuerzos laborales, especialmente en el grupo de mujeres donde algunas de ellas laboran entre 48 y 50 horas a la semana.
- Al establecer las características de supervisión y mando (comunicación vertical y horizontal) según la calificación del nivel de satisfacción laboral, es el grupo de hombres el que se encuentra más satisfecho respecto al grupo de mujeres quienes en cierta medida se encuentran algo insatisfechas en cuando a la proximidad y frecuencia con que son supervisadas, aun cuando se sienten satisfechas sobre la supervisión que ejercen sobre ellas.
- Al identificar el grado de motivación, participación, autonomía y productividad (carga mental), equidad (aspecto legal), según la calificación del nivel de satisfacción laboral así como las condiciones físicas del puesto de trabajo (higiene, área de trabajo, iluminación, ventilación, temperatura) se destacan las mayores calificaciones respecto a un sentimiento muy satisfactorio, y se puede definir estas altas calificaciones para dichas variables en razón a que las empresas contratantes tiene amplia trayectoria y por ende, cumplen a cabalidad la legislación laboral, de seguridad e higiene industrial así como de salud ocupacional vigente en Colombia.



### **Opinión del Investigador:**

El trabajo de investigación desarrollado nos facilita para comprobar que el nivel de experiencia laboral en los practicantes en sus centros de labor tiene sus ventajas y desventajas en varios puntos críticos que también se está considerado en nuestra tesis como el tema de salarios, higiene, aspecto legal, etc.

#### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

a) La tesis “Satisfacción Laboral en Practicantes Pre-Profesionales: Un Estudio en Empresas Privadas de Lima Metropolitana” sustentada por Andre Chauvel Mevius para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad de Lima en el año 2022. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Explorar la satisfacción laboral de los practicantes preprofesionales en su centro de prácticas. Las conclusiones de (Chauvel M., 2022) son las siguientes:

- En conclusión, en esta investigación se describió y exploró la experiencia laboral de los estudiantes preuniversitarios, quienes realizaban sus prácticas preprofesionales en empresas privadas en Lima Metropolitana, y se analizó la percepción de satisfacción laboral en su trabajo actual. Los participantes, de acuerdo con la escala subjetiva, expresaron que se sentían satisfechos con su trabajo actual. Se mostraron a gusto puesto que tenían buenas relaciones interpersonales, compañerismo, unión y apoyo en su equipo cada vez que lo necesitaban, tanto dentro del ámbito laboral como fuera del mismo.
- Por un lado, los factores que contribuían con la satisfacción de los practicantes preprofesionales eran trabajar con líderes que los empoderaban y motivaban, y que se mostraban flexibles cuando los estudiantes tenían responsabilidades académicas que cumplir. Les brindaban retroalimentación para su crecimiento, cuando contribuían al logro de objetivos organizacionales, como también cuando



los practicantes se equivocaban. La comunicación era horizontal, les brindaban responsabilidades y participaban en decisiones.

- Por otra parte, se mostraron satisfechos con los beneficios, recursos y herramientas que le brindaba su compañía. Las empresas les ofrecían oportunidades, aprendizaje y desarrollo tanto personal como profesional. Por otra parte, los factores que no contribuían con la satisfacción laboral fueron los conflictos internos entre áreas, la falta de liderazgo, así como también ejecutar procesos estandarizados y burocráticos, y realizar funciones monótonas y operativas.

**Opinión del Investigador:**

La presente tesis me brinda la información de que, en la ciudad de Lima, los practicantes muestran una grata experiencia laboral ya que tanto las empresas privadas y sus universidades les brindaban las facilidades para que puedan cumplir sus responsabilidades. Dado que entiendo que el sector público no logra dicha satisfacción en los practicantes.

- b) El trabajo de investigación “Relación Entre la Motivación y Satisfacción Laboral de los Agentes de Viajes que Laboran en las Agencias de Turismo en el Cercado de la Ciudad de Arequipa” presentada por la Bachiller: Rosario Jimena Surco Cconislla en el 2018 fue sustentado para optar el Título Profesional de Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Facultad de Psicología. Que tuvo como objetivo general: Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los agentes de viajes que laboran en las agencias de turismo del Cercado de la ciudad de Arequipa. Y sus conclusiones de (Surco C., 2018) fueron las siguientes:



- Se logró conocer el nivel de motivación que presentan los agentes de viaje que laboran en las agencias de turismo del Cercado de la ciudad de Arequipa, evidenciándose que la mayoría de los colaboradores se encuentra entre un nivel medio y un nivel alto de Motivación. Dentro de los factores motivadores referentes al contenido del trabajo o factores internos que se analizaron se encontró que los colaboradores perciben como más favorables y de relevancia motivacional la Variedad de tareas y la Retroalimentación que reciben. Los colaboradores realizan tareas diferentes, generando diversas capacidades, aliviando la monotonía que surge de las tareas repetitivas; asimismo conocen los resultados de su trabajo y reciben información sobre la eficacia del desempeño de sus tareas por parte de los superiores jerárquicos y/o de los turistas a quienes brindan sus servicios.
- Se logró determinar el nivel de Satisfacción laboral que presentan los agentes de viaje que laboran en las agencias de turismo del Cercado de la ciudad de Arequipa, obteniéndose que se encuentran entre un nivel medio a un nivel alto de Satisfacción laboral. Dentro de los factores de Satisfacción laboral, se evidencian resultados favorables en lo que respecta a Desarrollo personal y Desempeño de tareas. Los colaboradores realizan actividades que los hacen sentir auto realizados personal y profesionalmente, que se sienten útiles, que han cumplido con sus metas propuestas y ello los hace sentir satisfechos, además de valorar sus tareas encomendadas, debido a 129 que poseen confianza, interés y voluntad en lo que realizan. Frente a un sector considerable que no se encuentra satisfecho con los Beneficios laborales y/o remunerativos que ofrecen las agencias de turismo y la Relación que tienen con sus autoridades.



- Se ha logrado establecer el grado de correlación que existe entre el nivel de Motivación y el nivel de Satisfacción laboral. Ello ha quedado evidenciado con la Correlación de Pearson que ha arrojado una relación estadísticamente significativa positiva ( $r = 0.36$ ;  $p < 0.05$ ), con respecto a los niveles de las variables Motivación y Satisfacción laboral. Lo que significa que, a mayor motivación de los agentes de viaje de las agencias de turismo del Cercado de la ciudad de Arequipa, la incidencia en su satisfacción laboral será mayor.

#### **Opinión del Investigador:**

El trabajo desarrollado nos deduce que en la ciudad de Arequipa en el área de agencias de viajes donde hay más presión para realizar el trabajo vemos que los encargados, jefes de dichos establecimientos logran una buena satisfacción laboral ya que distribuyen las tareas adecuadamente, los motivan y supervisan a sus trabajadores.

#### **2.1.3. Antecedente Local**

a) La presente tesis “Nivel de Motivación Laboral de los Practicantes de la Escuela Profesional de Turismo Universidad Andina del Cusco en el Hotel José Antonio Cusco 2017- 2019” fue sustentada por la Bachiller Yumiko Yuliana Valdeiglesias Chacón, que fue presentado para optar al Título Profesional de Licenciada en Turismo de la Universidad Andina del Cusco. La tesis tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de motivación laboral de los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo UAC en el Hotel José Antonio Cusco 2017 – 2019. Por lo que el trabajo (Valdeiglesias, 2019) desarrollado llega a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el nivel de motivación laboral de los practicantes de la escuela profesional de turismo UAC en el Hotel José Antonio Cusco el poder es entre bajo y medio; debido a que la empresa no los motiva o estimular a llegar a la excelencia en su trabajo laboral.



- Se identificó que los practicantes de la escuela profesional de turismo en el Hotel José Antonio Cusco tienen un nivel de poder bajo, nos dice que carece de necesidad de poder que no se esfuerzan por ser reconocidos y tienen constante miedo al realizar sus actividades.
- Se identificó que los practicantes de la escuela profesional de turismo en el Hotel José Antonio Cusco, su logro es de regular a bajo, esto nos indica que no fue suficiente lo que realizaron en el hotel y al culminar las prácticas preprofesionales deberían de salir con un logro alto ya listos para empezar su vida profesional. Y que el Hotel José Antonio no es buen lugar para realizar prácticas preprofesionales.

#### **Opinión del Investigador:**

Este tipo de investigación me es útil ya que se pudo observar que el nivel de satisfacción en los practicantes en solo un área de desarrollo fue baja ya que el hotel José Antonio no brinda las facilidades ni la motivación para aquellos estudiantes que quieren aprender más o poner en práctica lo aprendido en la universidad para que en su vida laboral sean excelentes profesionales.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **2.2.1. Teoría de la Experiencia Laboral**

Para (Palma, 2004) nos da la teoría de cómo es la percepción que tiene el trabajador del ambiente de trabajo y se basa en aspectos relevantes como la oportunidad de superación personal, la participación en la tarea asignada, el control que recibe, el derecho a acceder a la información relacionada con su trabajo en coordinación con otros compañeros. y las condiciones de trabajo que recibe creará condiciones favorables para su trabajo. También incluye la actitud del empleado, la cual se refleja en su propio trabajo en aspectos relacionados como el desarrollo personal, trabajo y salario recibido, políticas



administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con autoridades, condiciones y materiales que faciliten sus funciones y su cumplimiento.

Según (Vallejo, 2010) La satisfacción laboral define como la relación del trabajador con su trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores que los empleados desarrollan en su trabajo. Las actitudes generalmente están determinadas por las características del trabajo actual y la idea de un empleado de lo que "debería ser". Hay tres características de los empleados que influyen en esta percepción, es decir: necesidades, valores y características personales. Del mismo modo, hay tres aspectos de la situación laboral que influyen en las percepciones de lo que "debería ser": la comparación social con otros empleados, las características de los trabajos anteriores y los grupos de referencia.

El investigador (Schaffer, 1953) contribuye con la teoría de las 12 necesidades básicas de la experiencia laboral, que provocan un estado de estrés (insatisfacción laboral) o falta de esta (satisfacción laboral); y las necesidades son: reconocimiento y aprobación, afecto y relaciones interpersonales. maestría y logro, dominancia, bienestar social, autoexpresión, situación socioeconómica. esquema de valores morales, dependencia, creatividad y desafío, seguridad económica, y, por último, independencia.

Describe la experiencia laboral como el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que una persona ha realizado previamente en un entorno laboral remunerado o no. Esta experiencia contribuye a la formación y al desarrollo de habilidades y habilidades. (Dessler, 2011)

### **2.2.2. Teoría del practicante**

(Sayago, 2006) nos da la teoría de que los practicantes preprofesionales y el lugar donde puedan desarrollarlas apliquen los conocimientos teóricos y el uso de la



experiencia en su educativa; y que dicho lugar de desenvolvimiento es como un espacio para que los ellos logren involucrarse constructivamente y desarrollen pensamientos críticos y autónomos frente a las diversas situaciones a través de la complementariedad.

(Tallaferro, 2006) señala que toda acción es una práctica; Sin embargo, la práctica es más que una simple acción, ya que se organiza de acuerdo con las reglas del juego, las normas, las costumbres, los modos de vida y las acciones que forman parte del mundo en que vivimos. Indica que la práctica contiene más que acciones observadas, es parte de un sistema de ideas y saberes, incluyendo valores, actitudes, conocimientos, forma de vida, pensar, hablar y sentir; es decir, la práctica está sobrecargada de teoría.

Las prácticas preprofesionales se refieren a pasantías que permiten a los estudiantes universitarios integrar conocimientos y habilidades para resolver problemas profesionales y mejorar el desempeño laboral. Para lograrlo, es necesario completar su educación con un alto nivel de competencia. Pero, este proceso por sí solo no garantiza tal necesidad, porque el espacio que permite las diferencias entre teoría y práctica se vuelve esencial. El proceso de gestión de prácticas que llevan a cabo las instituciones educativas, independientemente de su nivel y estatus, no debe considerarse sólo el hecho de completar unas horas para luego recibir el necesario certificado que convaliden sus prácticas. Es una actividad primaria y justificada, de la cual son primordialmente responsables las instituciones, que tienen una estructura de gestión completa, basada en la planificación, organización, implementación y evaluación de todo el proceso, con el fin de lograr el éxito, ya que se trata de futuros profesionales que, al aprender, podrán hacer frente a los desafíos creados por la sociedad moderna. (Rodríguez, Leodán, & Muñoz, 2022)



### **2.2.3. Teoría del Turismo**

Las investigaciones de (Ibáñez & Cabrera, 2011) nos dan la teoría de que el turismo es: El fenómeno que se produce cuando una o varias personas se desplazan a uno o varios lugares distintos a su lugar de residencia habitual por un período superior a 24 horas e inferior a 180 días. en los mercados laborales y de capitales de los lugares visitados.

En cuanto a (Fuentes, 2016) manifiesta que el turismo en realidad es una actividad de servicio personal incentivada por la diferencia de diferentes territorios a los que habitualmente vivimos, y que nos brindan alojamiento, alimentación, la animación y el transporte también y que son transformados según los gustos de los consumidores.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Ley 31396, Reconoce las Prácticas Preprofesionales y Prácticas Profesionales Como Experiencia Laboral.**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto reconocer como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas por los estudiantes y egresados de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria en las diversas instituciones públicas y privadas.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

Lo dispuesto en la presente norma se aplica a todas las entidades comprendidas en el Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, y en la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.



### **Artículo 3. Reconocimiento de la práctica preprofesional y práctica profesional como experiencia laboral**

3.1 Las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.2 Las prácticas profesionales que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo de hasta un máximo de veinticuatro meses son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

3.3 Las prácticas preprofesionales y continuidad como prácticas profesionales, que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en la misma institución pública o privada por un periodo no menor de tres meses, son reconocidas de manera acumulativa como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.

### **Artículo 4. Acceso al sector público**

A los egresados de educación superior universitaria y no universitaria que postulen a un cargo en el sector público que requiera experiencia laboral previa, se les reconoce como tal las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales que hayan realizado en el sector público o privado, y de conformidad con la presente ley.



### **Artículo 5. Acceso al sector privado**

Las entidades del sector privado reconocen como parte de la experiencia laboral las prácticas preprofesionales y las prácticas profesionales realizadas por los estudiantes y egresados de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria que estén debidamente acreditadas y conforme a los criterios de contratación que establezcan estas.

DISPOSICIÓN      COMPLEMENTARIA      TRANSITORIA      ÚNICA.

Reconocimiento excepcional

Los egresados de instituciones de educación superior universitaria y no universitaria en el periodo del 2019 al 2022 pueden acreditar prácticas profesionales realizadas hasta veinticuatro meses después del levantamiento del estado de emergencia sanitaria a causa del COVID-19.

DISPOSICIÓN      COMPLEMENTARIA      MODIFICATORIA      ÚNICA.

Modificación del artículo 12 del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público

Se modifica el artículo 12 del Decreto Legislativo 1401, Decreto Legislativo que Aprueba el Régimen Especial que Regula las Modalidades Formativas de Servicios en el Sector Público, el cual queda redactado en los siguientes términos:

### **Artículo 12.- Tiempo de Duración**

12.1 El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación



Técnico-Productiva. Vencido dicho plazo, el convenio y las prácticas profesionales caducan automáticamente.

12.2 Este periodo se considera como experiencia profesional para el sector público. (El Peruano, 2022).

### **2.3.2. Desempeño Laboral**

Se define como la eficiencia con la que los empleados realizan su trabajo, por lo que se destaca como una ventaja profesional en las empresas de hoy. (Chiavenato, 2011)

Define la simulación cuando estas personas aplican sus habilidades, tendencias y necesidades para lograr resultados específicos de acuerdo con los objetivos de la empresa, el lugar de estudio, la familia o en general la sociedad en la que se desenvuelven. (Rodríguez & Lechuga, 2019)

### **2.3.3. Percepción**

Se define como la clasificación, interpretación, observación e integración de los empleados al pensamiento laboral. (Judge, 2018)

También se define como todo acto o proceso por el cual se obtienen objetos, hechos o verdades a través de la experiencia sensorial o del pensamiento; es una especie de conciencia de objeto, una especie de conocimiento (Arias, 2006)

### **2.3.4. Ambiente laboral**

Es la interacción entre los recursos humanos y los recursos materiales de la empresa, ya que se convierten en el corazón de la organización, donde el éxito depende de buenos resultados que incluyen habilidades, emociones, ética y convivencia. (Segredo, 2018)



Se dice que está relacionado con la percepción de los empleados sobre lo que determina la calidad de su experiencia laboral. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles. (Manuel, 2021)

### **2.3.5. Realización Personal**

Se destaca como la evaluación de un empleado de un ambiente de trabajo que promueve oportunidades de crecimiento personal y profesional, basado en las oportunidades de crecimiento en el trabajo y el hecho de que las tareas laborales brindan oportunidades de aprendizaje. (Palma, 2004)

Uno de los sentimientos de satisfacción más importantes que puede experimentar una persona es la satisfacción personal, la sensación de que eres una persona independiente, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona satisfecha encuentra un significado profundo en su vida diaria y aprecia los conocimientos adquiridos durante su vida. Para experimentar esta sensación de realización personal, es fácil encontrar un equilibrio entre la vida personal y la profesional, ya que estos dos espacios son dos pilares muy importantes. (Nicuesa, 2015)

### **2.3.6. Condiciones Laborales**

El lugar de trabajo está obligado a proporcionar el entorno laboral físico, económico y/o social necesario para el desempeño de las tareas asignadas. (Palma, 2004)

La gente no solo quiere un trabajo, quiere un buen trabajo. El salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones laborales, las formas de conciliar la vida laboral con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación y la protección contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son elementos fundamentales de las relaciones laborales y la protección de los trabajadores, y estos factores también afectan el desempeño económico. Las condiciones de trabajo abarcan



una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (horas de trabajo, descansos y horas de trabajo) hasta la remuneración y las exigencias físicas y psicológicas del lugar de trabajo. (OIT, 2016)

### **2.3.7. Observar:**

Es la forma más sistemática y lógica de visualizar y documentar de forma verificable lo que se quiere saber; es decir, es la forma más objetiva de percibir lo que sucede en el mundo real, o de describirlo, analizarlo o explicarlo desde un punto de vista científico. a diferencia de lo que sucede en el mundo empírico, donde la persona promedio utiliza datos o información observada de manera práctica para resolver un problema o satisfacer sus necesidades. (Diaz, 2011)

Es ver algo o/alguien, pero también asume una actividad más amplia que el simple hecho de ver o pensar algo, porque la observación es como el paso inicial y primero de todo proceso o actividad mental. (Ucha, Definición de Observar, 2009)

### **2.3.8. Integrar:**

La tarea de cubrir puestos en la estructura organizativa determinando las necesidades de mano de obra, enumerando el personal disponible, reclutando, seleccionando, colocando, evaluando, compensando y capacitando al personal necesario. (Koontz, 2018)

La palabra integración es una palabra que solemos utilizar para expresar una acción, por un lado, una parte hecha de partes de un todo, pero también una parte a partir de la cual se puede completar, una parte faltante, un todo. Por lo anterior, es una expresión que permite explicar la asociación, la combinación de algo o varias partes con el todo. Al mismo tiempo, esa cosa y todo ello pueden ser elementos, personas, cosas, etc. (Ucha, 2012)



### **2.3.9. Interacción:**

La interacción es un objeto fundamental de la psicología social, definida como la interacción comportamental entre individuos cuando se relacionan, dado el contexto en que lo hacen. (Galindo, 2017)

Así, el análisis se centra en la relación entre los sistemas de comunicación. Interacción entre dos o más objetos, personas, agentes, fuerzas, funciones. (RAE, 2014)

### **2.3.10. Aptitud:**

Se refiere a un conjunto de cualidades o habilidades mentales que capacitan a una persona para realizar una determinada acción. Es la capacidad de una persona para realizar tareas de manera eficiente. (Gestion.Pe, 2018)

Las aptitudes pueden ser innatas, ya que algunas personas nacen con la capacidad de realizar determinadas tareas (lógica, matemáticas, lenguaje, comunicación...), pero también pueden adquirirse a través de conocimientos teóricos y prácticos. (Benítez, 2022)

### **2.3.11. Moral:**

La moral es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y aceptadas en una sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal, es también un estado de ánimo de una persona o un grupo de personas. Habitualmente se usa con un significado positivo de ánimo o confianza en las capacidades para conseguir un objetivo, aunque también puede tener un sentido negativo, por ejemplo, moral baja. (Morales, 2021)

En moralidad, la expresión de las necesidades, demandas e intereses sociales de una sociedad o clase en forma de reglas y valores formados espontáneamente,



reconocidos por todos y apoyados por el modelo a seguir de las masas, las costumbres y la opinión pública. (Frolov, 1984)

#### **2.3.12. Convivencia:**

La convivencia se define como la convivencia física y pacífica entre un grupo de personas compartiendo un espacio determinado. Se trata de la paz y la armonía que se busca en las relaciones de las personas que por algún motivo tienen que pasar un determinado tiempo juntas. Por otro lado, se cree que esta práctica se basa principalmente en la tolerancia, que es un factor sumamente importante a la hora de compartir la vida cotidiana o cotidiana con los demás. (Pérez M. , 2021)

Reconocimiento mutuo de la posición y derechos de la otra persona, desarrollo de perspectivas justas e inclusivas para el futuro de cada sociedad y desarrollo económico, social, cultural o político entre sociedades previamente divididas. (Berns & Fitzduff, 2007)

#### **2.3.13. Apreciar:**

Valorar o estimar a alguien o algo. El aprecio, de este modo, puede resultar equivalente al cariño o el afecto (Pérez & Merino, 2021)

La palabra apreciativo es el resultado del acto de evaluar, derivado del latín "appreciare", que significa evaluar, valorar comercial o emocionalmente un hecho o situación, cosa o persona. (Fingermann H. , 2012)

#### **2.3.14. Desarrollo personal:**

El desarrollo de la personalidad es la realización del proceso de introspección, en el que tratamos de descubrir nuestra identidad, descubrir nuestros talentos, mejorar nuestra salud, cambiar nuestro estilo de vida y todo lo necesario para vivir en armonía con nuestro cuerpo y mente. (UniversiaAR, 2019)



Incluye las acciones que toman las personas para desarrollar las habilidades y capacidades que les permitan mejorar sus relaciones y la toma de decisiones. En resumen, es la maravillosa capacidad humana de cambiar en busca de una vida más feliz y plena. (Sanarai, 2022)

#### **2.3.15. Desarrollo profesional:**

Se refiere a las etapas de realización y crecimiento que experimenta una persona durante su carrera en una empresa debido al logro de sus metas y objetivos personales, así como la atención y el aprecio que recibe de sus socios comerciales. (Gómez, 2022)

#### **2.3.16. Aprender:**

En definitiva, la adquisición o incorporación de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, valores o comportamientos tanto a través de la experiencia vivida como del aprendizaje y la tutoría. Es una de las habilidades psíquicas humanas más importantes, que le permite adaptar su comportamiento a una gran variedad de situaciones que se presentan y solucionar con éxito posibles carencias. (Equipo editorial, 2021)

Se le da este nombre porque todos somos inteligentes, lo que significa que nuestro cerebro está diseñado para absorber conocimiento. Aprendemos de diferentes formas: por observación directa, por nuestro razonamiento, por el hábito de aprender o simplemente por la convivencia con los demás. De alguna manera seguimos aprendiendo. (Ferrer, 2015).

#### **2.3.17. Orientar:**

Esta acción es de colocar algo en un lugar determinado, decirle a una persona lo que no sabe y lo que quiere saber, o dirigir un objeto a un lugar. . (Pérez & Merino, 2008)



El apoyo a la carrera es el proceso de proporcionar información, asesoramiento y asesoramiento profesional para ayudar a los profesionales a tomar las decisiones correctas en función de una evaluación de sus habilidades e intereses. (Tintaya, 2016)

#### **2.3.18. Conocimiento:**

Es el resultado del proceso de aprendizaje. El conocimiento es lo que sucede cuando un sujeto que sabe comprende un objeto. Se puede ver que en todo acto de cognición deben existir y aparecer al mismo tiempo dos elementos: el sujeto y el objeto. (Segundo, 2023)

El conocimiento surge de nuestra percepción sensorial del entorno, se convierte en comprensión y culmina en la razón. El conocimiento se puede obtener a priori, es decir, independientemente de la experiencia, y por lo tanto el razonamiento es suficiente para obtenerlo. Además, el conocimiento se puede obtener después del hecho, pero requiere experiencia. El proceso de conocimiento consta de cuatro elementos: sujeto, objeto, acción y representación interna (proceso cognitivo). (Neill & Cortez, 2018)

#### **2.3.19. Material:**

Los materiales se refieren a un conjunto de cosas (objetos, información, productos) manipulados en una diligencia específica. (Bembibre, 2009)

Tiene que ver con la materia, es decir, cosas que tienen forma, peso, volumen y ocupan espacio. La palabra se aplica a menudo a espíritus, cosas que existen pero que no podemos ver ni tocar, pero que percibimos introspectivamente en nuestro propio ser o en las acciones de los demás. (Fingermann H. , 2008)

#### **2.3.20. Economía:**

El estudio de las formas o medios por los cuales una sociedad maneja sus recursos limitados para satisfacer las necesidades materiales de sus miembros y transforma los



recursos naturales en bienes y servicios finales que son distribuidos y/o utilizados por los individuos que componen la sociedad. Además, la economía explica cómo los individuos y las organizaciones obtienen ingresos y cómo alteran. (Thompson, 2006)

La economía es la ciencia encargada del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante el uso de los bienes, los cuales, por su escasez, tienen varios usos, entre los cuales se debe elegir. Esta es la llamada definición subjetiva o marginalista de la economía. (Robbins, 2012)

## **2.4. Variable e Indicadores.**

### **2.4.1. Identificación de la Variable**

El presente trabajo de investigación se ha considerado como única variable:

- Experiencia laboral.

### **2.4.2. Operacionalización de la Variable.**

Para la presente metodología de investigación se ha elaborado la siguiente matriz de operacionalización de variables.



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	Según (Palma, 2004) <b>percepción del trabajador</b> con referencia al <b>ambiente laboral</b> y en función a aspectos afines a la <b>realización personal</b> , involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información del ámbito laboral donde se desempeña en coordinación con sus compañeros y <b>condiciones de la experiencia laboral</b> que facilitan su labor.	De acuerdo con la definición de (Palma, 2004) con referencia a la satisfacción sobre la experiencia laboral este concluye que se debe considerar los siguientes aspectos:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Percepción</b></li> <li>• <b>Ambiente Laboral</b></li> <li>• <b>Realización personal</b></li> <li>• <b>Condiciones laborales</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Percepción:</b> Se define como la categorización, interpretación, <b>observación</b> e <b>integración</b> de los trabajadores en su pensamiento laboral. (Judge, 2018)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Integración</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ambiente Laboral:</b> Esta es la <b>interacción</b> entre el recurso humano y físico de la empresa debido a que se convierten en el núcleo de la organización donde el éxito depende de un buen desempeño, esto involucra las <b>aptitudes</b>, emociones, <b>moralidad</b> y <b>convivencia</b>. (Segredo, 2018)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción</li> <li>• Aptitud</li> <li>• Moralidad</li> <li>• Convivencia</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Realización personal:</b> Se realiza como la <b>apreciación</b> del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el <b>desarrollo personal</b> y <b>profesional</b> contingente para las oportunidades de progresar en el trabajo y que las diligencias en las que se trabaja permiten <b>aprender</b>. (Palma, 2004)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Aprender</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Condiciones laborales:</b> Es la obligación del centro laboral proporcione <b>orientación</b>, <b>materiales</b>, medios <b>económicos</b> y/o un adecuado entorno social - laboral necesario para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Palma, 2004)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> <li>• Materiales</li> <li>• Económicos</li> </ul>



## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1. Alcance de Estudio.

El alcance de la investigación determina el compromiso del investigador, porque muestra los resultados que produce con su trabajo y que es lo adecuadamente flexible para poder adaptarse a lo que se ostenta y que finalmente consigue un resultado que puede beneficiar para futuros trabajos de investigación. (Carballo, 2013)

Es por ende, que en el presente trabajo de investigación se va a describir la satisfacción laboral de los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco que desarrollan sus actividades en el ámbito profesional en las diferentes áreas que establece la Escuela Profesional de Turismo como: Organización y Dirección de Grupos, Gestión de Empresas Turísticas (Hotel- Agencia de Viajes); e Investigación y Planificación Turística.

### 3.2. Diseño de lo Investigación.

Es una estrategia general que el investigador elige para dar respuesta a un problema dado y se aplica al contexto específico de su investigación. Si el diseño se considera cuidadosamente, sus resultados tendrán más posibilidades de tener éxito en la elaboración de información. Pueden ser: experimentales, que involucran una situación de control en la que se manipulan deliberadamente una o más variables para analizar las consecuencias de dicha manipulación sobre uno o más efectos; y no experimentales, que son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables, en el que los fenómenos se observan únicamente en su entorno natural y se analizan posteriormente. (G. Arias, 2012)

Según a la definición del autor, se deduce que la presente tesis es diseño no experimental porque nos permite conocer la satisfacción laboral de los estudiantes durante sus prácticas en



desarrollo, y de tipo cuantitativo por que se cuantificara los resultados que serán obtenidos por la aplicación de encuestas a los alumnos que hayan culminado sus prácticas.

### **3.3.Población.**

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. (Lopez, 2004)

La población evaluada serán los estudiantes que desarrollan sus prácticas preprofesionales durante el semestre académico 2023- I, en la diferentes instituciones públicas o privadas, que las desenvuelven de acuerdo con el reglamento de prácticas preprofesionales de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco.

### **3.4.Muestra.**

Según a la definición de varios autores se define a que el tipo de muestra, si este fue probabilístico o no probabilístico. En caso de usar el primero, debe describir si fue: simple, sistemático, estratificado y conglomerado; en caso del segundo, si fue por: cuota, conveniencia o intencional. (Ventura, 2017)

La muestra poblacional es no probabilística, la información sobre la coordinación de prácticas profesionales manifiesta que el número de practicantes en cada semestre oscila en un promedio de 100 participantes, así que el número de estudiantes previstos para el presente trabajo es de 75 alumnos que viene desarrollando sus prácticas en el ejercicio profesional en diferentes las áreas planificadas en el citado reglamento, estos vienen a ser: Organización y Dirección de Grupos, Gestión de Empresas Turísticas, e Investigación y Planificación Turística, y este viene hacer la tres cuartas partes del promedio señalado por la coordinación de prácticas de la EPT.

### **3.5.Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**



---

TECNICAS	Se realizará una encuesta y se procederá con la observación.
INSTRUMENTOS	Se hará un cuestionario con un listado de preguntas que saldrá de nuestra variable.
MATERIALES	Se usará: laptop, celular, cuaderno de apuntes, lapicero, papel A4.

---

### **3.6.Validez y confiabilidad de los Instrumentos.**

La validez depende de la estrecha relación del evaluador con la persona evaluada y del contexto sociocultural en el que se desarrolla la evaluación, teniendo en cuenta sus características más importantes. La conformidad depende completamente de la descripción detallada del evaluador de cuándo, dónde y en qué cultura se llevó a cabo la evaluación a fin de proporcionar un juicio a otros evaluadores. (Garcia, 2002)

La validez de los instrumentos estará a cargo del asesor a Escuela Profesional de Turismo así como del estadista.

### **3.7.Plan de Análisis de datos.**

Para el presente trabajo de investigación, primeramente, se contará con la presencia de un estadista de la Universidad Andina del Cusco y mediante el uso del software denominado SPSS versión 25.0, se realizará un conteo numérico de las respuestas que serán elaboradas de acuerdo con la escala de Likert.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

#### 4.1.1. Presentación del instrumento

Para evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023, se encuestó a 77 estudiantes, en el que se considera 13 ítems distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de los ítems del cuestionario*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Experiencia laboral	Percepción	Observación	4
		Integración	5
		Interacción	6
	Ambiente Laboral	Aptitud	7
		Moralidad	8
		Convivencia	9
	Realización personal	Apreciación	10
		Desarrollo personal	11, 12
		Desarrollo profesional	13
	Condiciones laborales	Aprender	14
		Materiales	15
		Económicos	16

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.



**Tabla 2**

***Descripción de la Baremación y escala de interpretación***

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuada
1,81 – 2,60	Inadecuada
2,61 – 3,40	Poco adecuada
3,41 – 4,20	Adecuada
4,21 – 5,00	Muy adecuada

**4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado**

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado para evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023. Se utilizó la técnica estadística Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

**Tabla 3**

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	13

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.883 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.



## 4.2. Características generales

**Tabla 4**

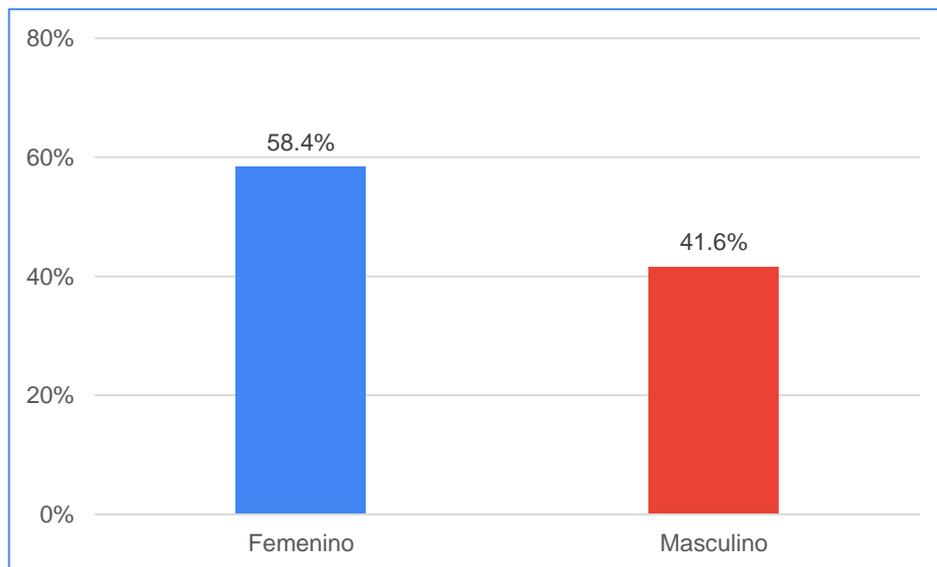
*Sexo de los practicantes encuestados*

	f	%
Femenino	45	58.4%
Masculino	32	41.6%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 1**

*Sexo de los practicantes encuestados*



Nota: Sexo de los practicantes encuestados

- En la tabla número 4 y figura 1, se observa que el 58.4% son de sexo femenino y el 41.6% son de sexo masculino, por ende, la mayoría de los practicantes que realizaron sus prácticas preprofesionales son de sexo femenino de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco.



**Tabla 5**

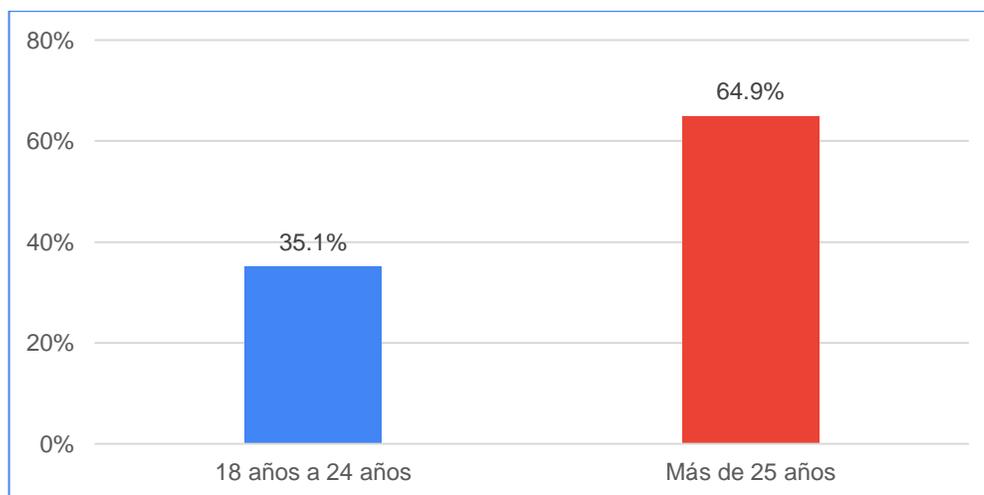
***Edad de los practicantes encuestados***

	f	%
18 años a 24 años	27	35.1%
Más de 25 años	50	64.9%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 2**

***Edad de los practicantes encuestados***



Nota: Edad de los practicantes encuestados

- En la tabla número 5 y la figura 2, trata de la edad promedio de los practicantes preprofesionales, por un lado señala que el 64.9% tienen la edad de 25 años para adelante, mientras que la barra azul muestra que son de 18 a 24 años, dando a entender que la mayoría de los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco tienen más de 25 años que es la edad en la que mayoría egresa de la Escuela Profesional de Turismo.



**Tabla 6**

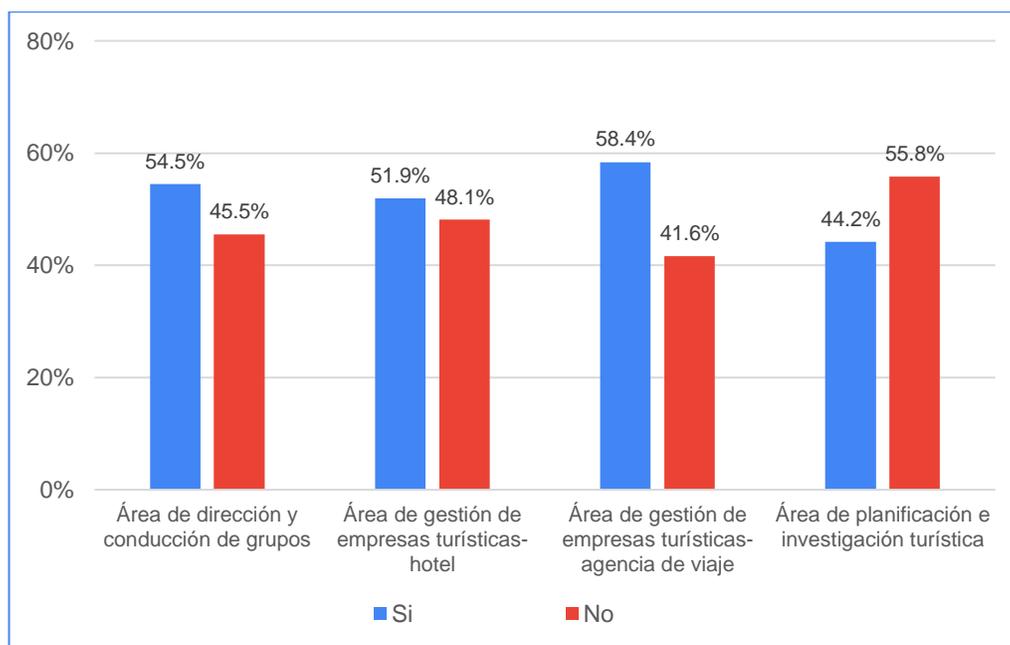
*Áreas de realización de practicas*

	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Área de dirección y conducción de grupos	42	54.5%	35	45.5%	77	100.0%
Área de gestión de empresas turísticas-hotel	40	51.9%	37	48.1%	77	100.0%
Área de gestión de empresas turísticas-agencia de viaje	45	58.4%	32	41.6%	77	100.0%
Área de planificación e investigación turística	34	44.2%	43	55.8%	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 3**

*Áreas de realización de practicas*



Nota: Edad de los practicantes encuestados

- En la tabla número 6 y figura 3, trata sobre las áreas donde se desarrollan la experiencia laboral se observa que el 58.4% de los encuestados desarrolló sus prácticas en el área de gestión de empresas turísticas -agencias de viaje, y con el



menor porcentaje que es el 44.2% hicieron el área de planificación e investigación científica dando a entender que es difícil realizar dicha practicas por las partes administrativas que se interponen para los practicantes.

### 4.3. Resultados respecto de los objetivos específicos

#### 4.3.1. Percepción

El objetivo es conocer la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023.

#### A) Resultados de los indicadores de la dimensión Percepción

**Tabla 7**

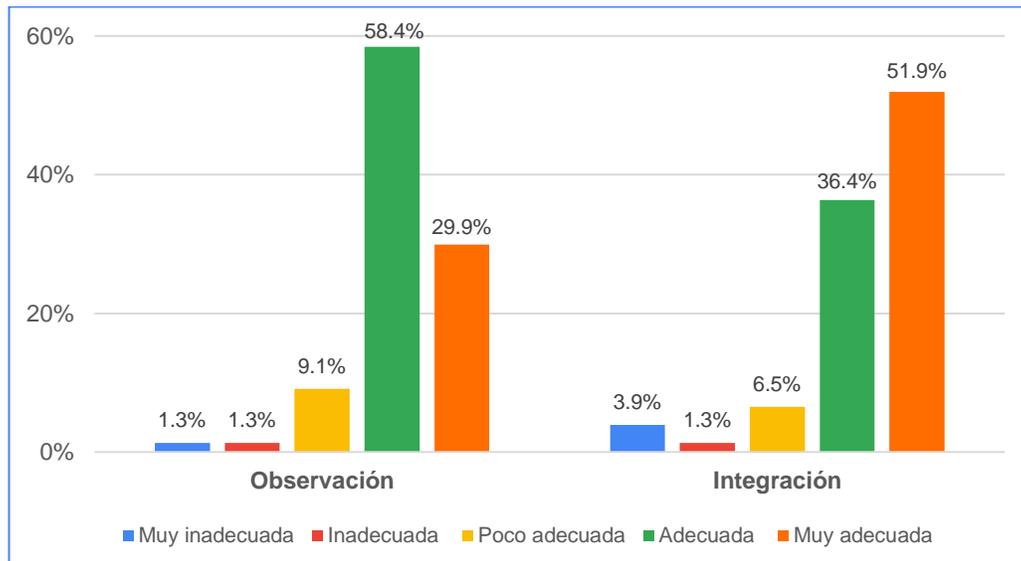
*Indicadores de la dimensión Percepción*

	Observación		Integración	
	f	%	f	%
Muy inadecuada	1	1.3%	3	3.9%
Inadecuada	1	1.3%	1	1.3%
Poco adecuada	7	9.1%	5	6.5%
Adecuada	45	58.4%	28	36.4%
Muy adecuada	23	29.9%	40	51.9%
Total	77	100.0%	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 4**

**Indicadores de la dimensión Percepción**



Nota: Indicadores de la dimensión percepción

- En la tabla número 7 y la figura 4, se observa que los practicantes en su experiencia laboral de la Escuela Profesional de Turismo indican que el 58.4% del ítem observación es adecuada y 29.9% son muy adecuadas; entonces, se analiza que la observación que hace el empleador es importante para entender el funcionamiento de la empresa durante las prácticas preprofesionales.
- En el otro lado de barras se observa que el 51.9%, los practicantes preprofesionales de la Escuela Profesional de Turismo señalan que la integración es muy adecuada y el 36.4% como adecuadas; por lo que, para que haya un buen desempeño laboral, se considera que debe haber una inducción e integración al practicante preprofesional al grupo de trabajo.



## B) Resultados de la dimensión Percepción

**Tabla 8**

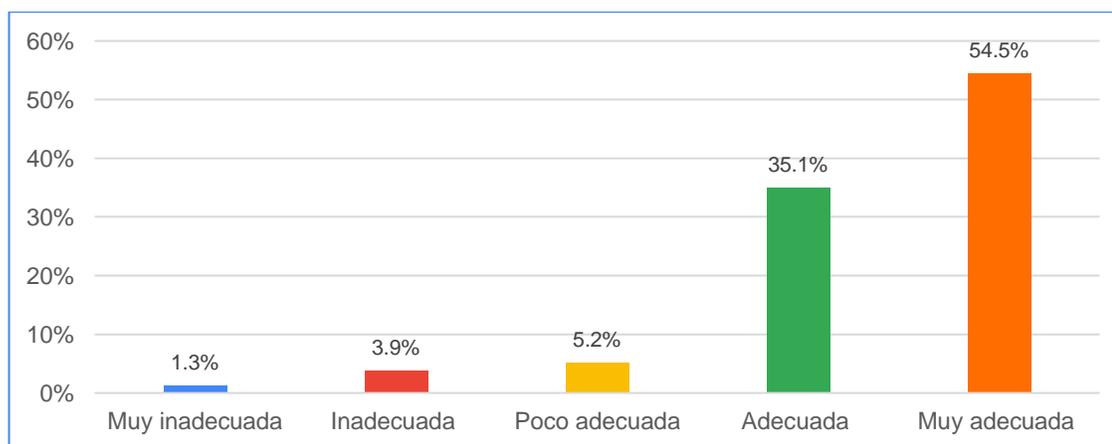
*Percepción*

	f	%
Muy inadecuada	1	1.3%
Inadecuada	3	3.9%
Poco adecuada	4	5.2%
Adecuada	27	35.1%
Muy adecuada	42	54.5%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 5**

*Resultados de Percepción*



Nota: Percepción

- En la tabla número 8 y figura 5, señala que el 54.5% de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo e indica que la percepción es muy adecuada y el 35.1% son adecuadas; entonces, se muestra que la percepción que hace el practicante tiene que categorizar, interpretar, observar e integrar con los demás trabajadores en su área laboral y relacionar con su pensamiento laboral.



### 4.3.2. Ambiente laboral

El objetivo es identificar el ambiente laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023.

#### A) Resultados de los indicadores de la dimensión Ambiente laboral

**Tabla 9**

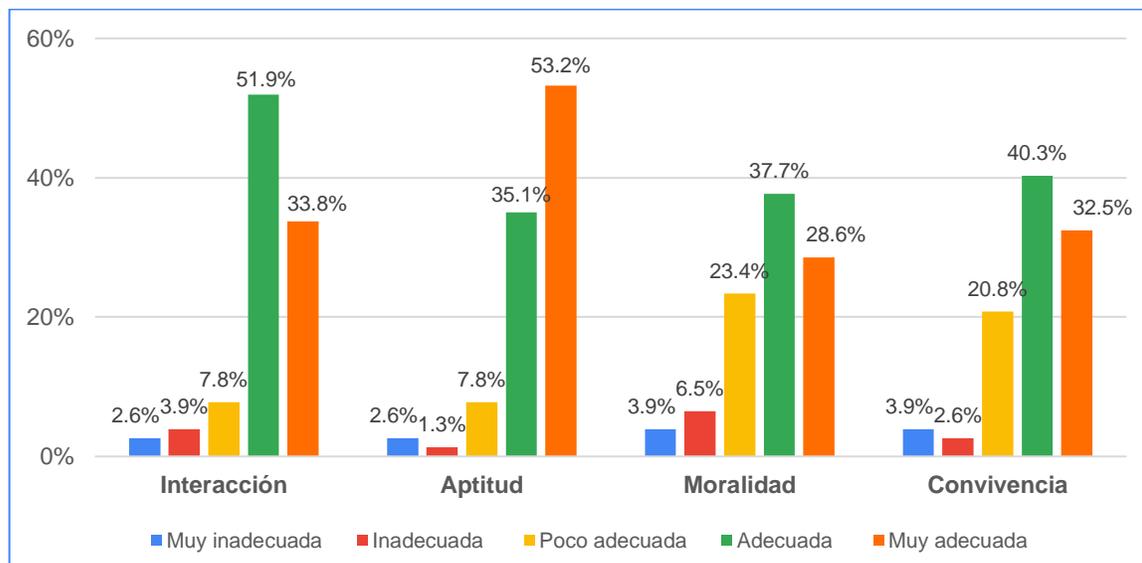
*Indicadores de la dimensión Ambiente laboral*

	Interacción		Aptitud		Moralidad		Convivencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	2	2.6%	2	2.6%	3	3.9%	3	3.9%
Inadecuada	3	3.9%	1	1.3%	5	6.5%	2	2.6%
Poco adecuada	6	7.8%	6	7.8%	18	23.4%	16	20.8%
Adecuada	40	51.9%	27	35.1%	29	37.7%	31	40.3%
Muy adecuada	26	33.8%	41	53.2%	22	28.6%	25	32.5%
Total	77	100.0%	77	100.0%	77	100.0%	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 6**

*Indicadores de la dimensión Ambiente laboral*



Nota: Indicadores de la dimensión Ambiente laboral



- En la tabla 9 y la figura 6, muestra que los practicantes en su experiencia laboral de la Escuela Profesional de Turismo señalan que el 51.9% de la interacción es adecuada y el 33.8% son muy adecuadas; entonces, se indica que la interacción es necesaria para la investigación sobre la labor que desarrolla es importante para su buen desempeño laboral durante su ejercicio profesional.
- Los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indica que el 53.2% del ítem de aptitud es muy adecuada y el 35.1% son adecuadas; entonces, se observa que la aptitud es importante para el practicante preprofesional para que tenga un buen desempeño laboral.
- Los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indican que el 37.7% de la moralidad es muy adecuada y el 28.6% son adecuadas; entonces, se muestra que la moralidad es considerada por parte de su entorno laboral con sus compañeros quienes poseen integridad y ética para su desarrollo profesional.
- Los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indica que el 40.3% de que la convivencia es adecuada y 32.5% son muy adecuadas; entonces, se analiza que la convivencia es considerada por parte de su entorno laboral como muy buena y se sienten cómodos en su ambiente laboral.

## B) Resultados de la dimensión Ambiente laboral

**Tabla 10**

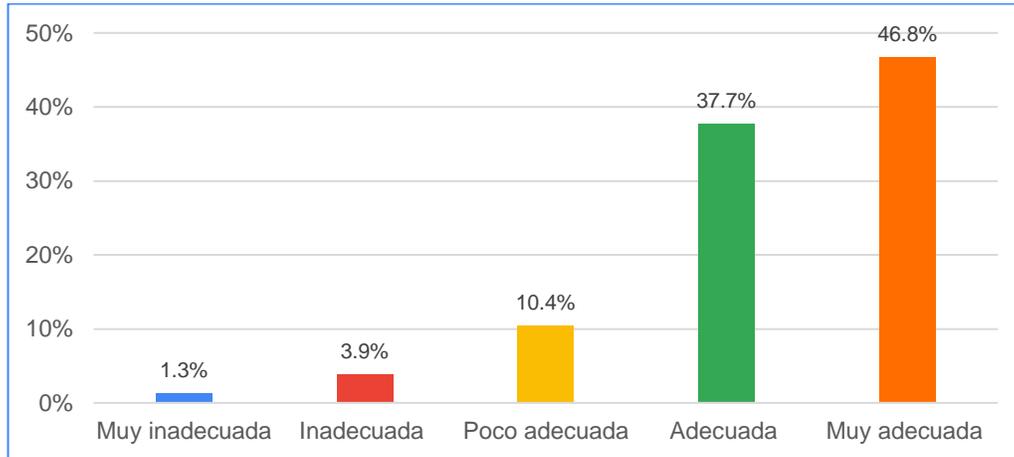
***Ambiente laboral***

	f	%
Muy inadecuada	1	1.3%
Inadecuada	3	3.9%
Poco adecuada	8	10.4%
Adecuada	29	37.7%
Muy adecuada	36	46.8%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 7**

***Resultados de Ambiente laboral***



Nota: Ambiente laboral

- En la tabla número 10 y figura 7, trata sobre el ambiente laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indican que el 46.8% es muy adecuado y 37.7% son adecuados; entonces, se muestra que el ambiente laboral que tiene el practicante en su centro de labor puede interactuar con sus compañeros y los recursos físicos de la empresa, e interactúen y logre un buen desempeño que involucre valores como la aptitud, moralidad, convivencia y emociones.

### **4.3.3. Realización personal**

El objetivo es describir la realización personal de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023.

**A) Resultados de los indicadores de la dimensión realización personal**

**Tabla 11**

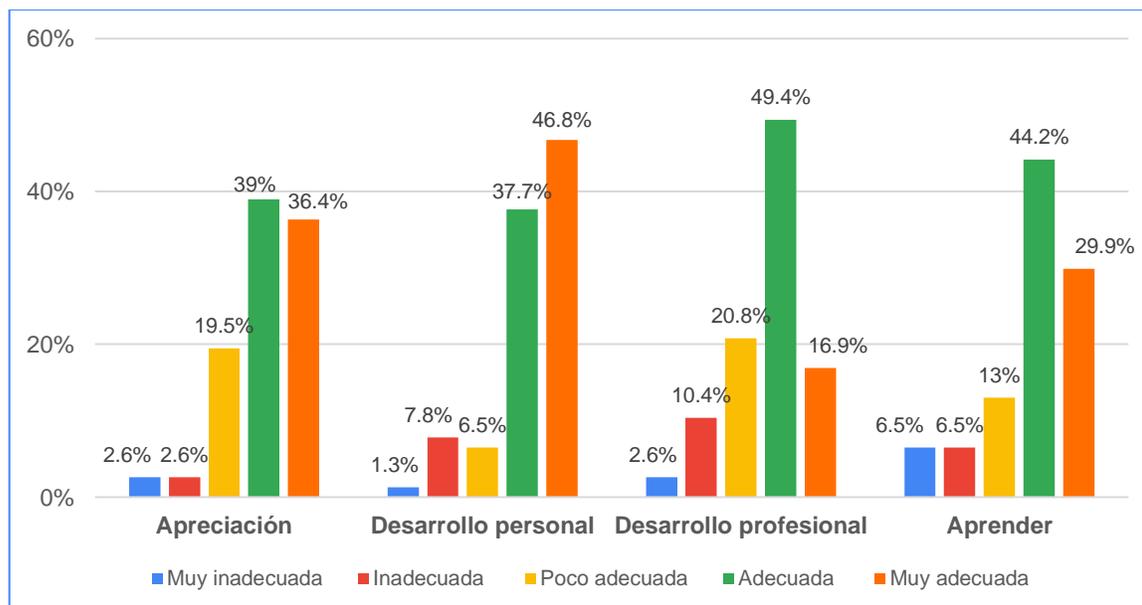
*Indicadores de la dimensión Realización personal*

	Apreciación		Desarrollo personal		Desarrollo profesional		Aprender	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy inadecuada	2	2.6%	1	1.3%	2	2.6%	5	6.5%
Inadecuada	2	2.6%	6	7.8%	8	10.4%	5	6.5%
Poco adecuada	15	19.5%	5	6.5%	16	20.8%	10	13.0%
Adecuada	30	39.0%	29	37.7%	38	49.4%	34	44.2%
Muy adecuada	28	36.4%	36	46.8%	13	16.9%	23	29.9%
Total	77	100.0%	77	100.0%	77	100.0%	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 8**

*Indicadores de la dimensión Realización personal*



Nota: Indicadores de la dimensión realización personal

- En la tabla número 11 y la figura 8, muestra que los practicantes en su experiencia laboral de la Escuela Profesional de Turismo indican que el 39% la apreciación es adecuada y 36.4% son muy adecuadas; entonces, se revela que la apreciación se da por parte de sus jefes cuando el practicante realiza sus funciones y actividades correctamente y lo felicitan.



- El 46.8% de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indican que el desarrollo personal es muy adecuado y 37.7% son adecuadas; entonces, se muestra que el desarrollo personal logro desarrollarse profesionalmente y tuvo crecimiento personal durante su experiencia laboral.
- El 49.4% de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indican que el desarrollo profesional es adecuado y 20.8% son poco adecuadas; entonces, se observa que el desarrollo profesional se cree que logro aprender en su totalidad el funcionamiento de la empresa durante el desarrollo de sus prácticas en el ejercicio profesional.
- El 44.2% de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo indican que el aprender es adecuado y 29.9% son muy adecuadas; entonces, se muestra que aprendió durante el desarrollo de sus prácticas y recibió la inducción necesaria por parte del empleador que luego le permitió desarrollar su labor adecuadamente.

## B) Resultados de la dimensión realización personal

**Tabla 12**

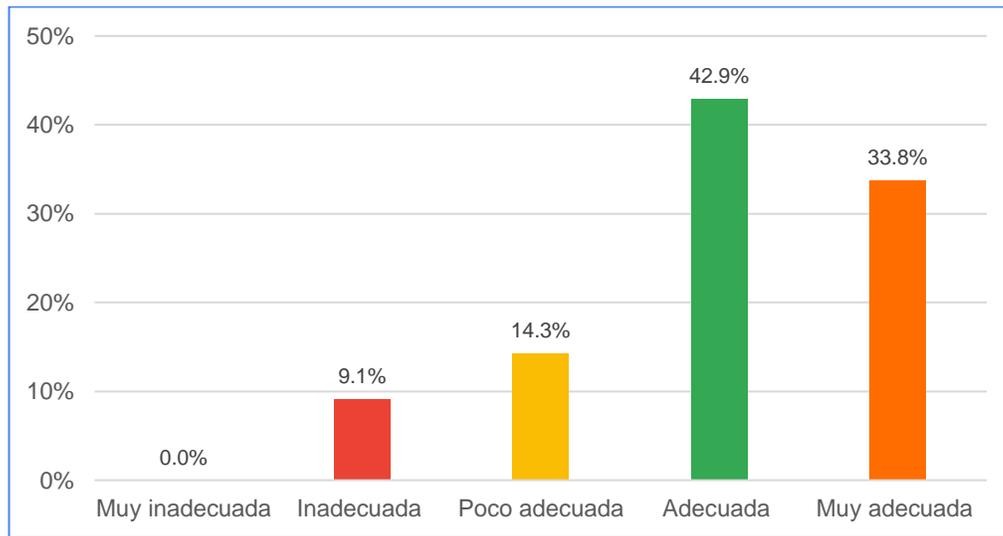
***Realización personal***

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	7	9.1%
Poco adecuada	11	14.3%
Adecuada	33	42.9%
Muy adecuada	26	33.8%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 9**

***Resultados de Realización personal***



Nota: Realización personal

- En la tabla número 12 y figura 9, muestra que los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo en el ejercicio preprofesional indica que el 42.9% de que la realización personal es adecuada y 33.8% son muy adecuadas; entonces, se observa que la realización personal realza la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente para las oportunidades de progresar en el trabajo y que las diligencias en las que se trabaja le permiten aprender.

#### **4.3.4. Condiciones laborales**

El objetivo conocer la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023.

A) **Resultados de los indicadores de la dimensión Condiciones laborales**

**Tabla 13**

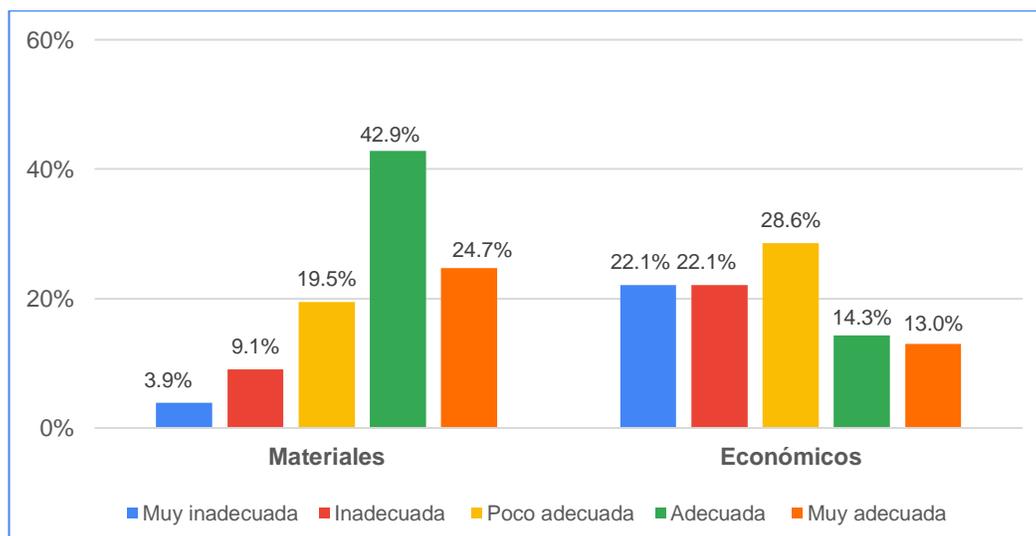
*Indicadores de la dimensión Condiciones laborales*

	Materiales		Económicos	
	f	%	f	%
Muy inadecuada	3	3.9%	17	22.1%
Inadecuada	7	9.1%	17	22.1%
Poco adecuada	15	19.5%	22	28.6%
Adecuada	33	42.9%	11	14.3%
Muy adecuada	19	24.7%	10	13.0%
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 10**

*Indicadores de la dimensión Condiciones laborales*



Nota: Indicadores de la dimensión Condiciones laborales

- En la tabla número 13 y figura 10, se observa que los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo en el ejercicio preprofesional indica que el 42.9% del material es adecuado y 24.7% son muy adecuadas; entonces, se analiza que el material fue



considerado por parte de las empresas donde hizo sus prácticas y les brindaron dicho elemento y equipo necesario para su experiencia laboral.

- Los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo en el ejercicio preprofesional indica que el 28.6% de la dimensión económica es poco adecuada y 22.1% son inadecuadas y muy inadecuada; entonces, se indica que lo económico por parte de su centro de labora no tienen un buen incentivo económico para los practicantes preprofesionales.

## B) Resultados de la dimensión Condiciones laborales

**Tabla 14**

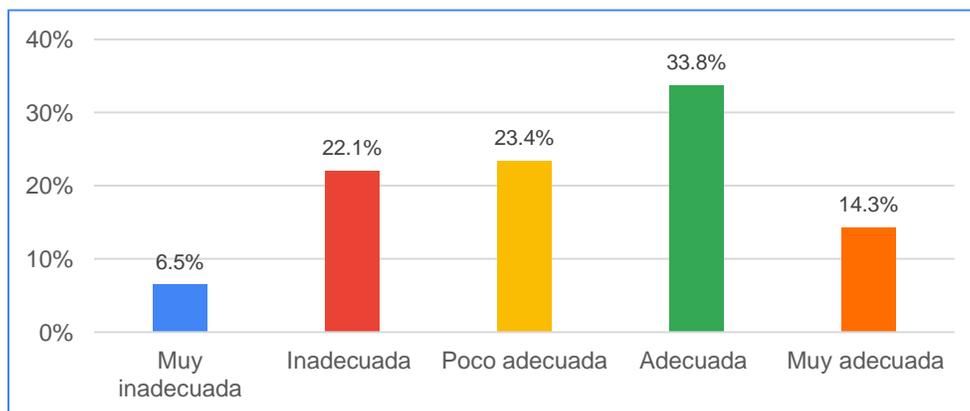
### *Condiciones laborales*

	f	%
Muy inadecuada	5	6.5%
Inadecuada	17	22.1%
Poco adecuada	18	23.4%
Adecuada	26	33.8%
Muy adecuada	11	14.3%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 11**

### *Resultados de Condiciones laborales*



Nota: Condiciones laborales



- En la tabla número 14 y figura 11, muestra que los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo en el ejercicio preprofesional indica que el 33.8% de las condiciones laborales son adecuadas y 23.4% son poco adecuadas; entonces, se indica que las condiciones laborales tienen que proporcionar la orientación, los materiales, los medios económicos y un entorno social laboral necesario para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

#### 4.4. Resultados respecto al objetivo general

El objetivo es evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo Cusco 2023.

**Tabla 15**

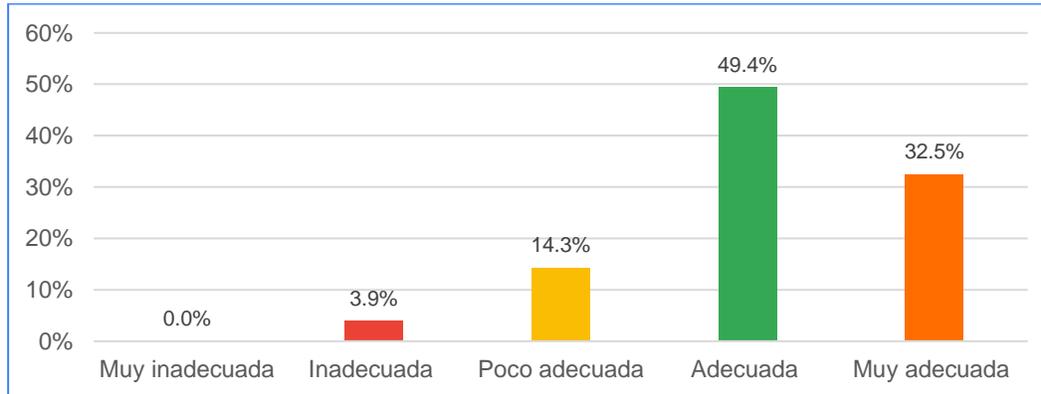
*Experiencia laboral*

	f	%
Muy inadecuada	0	0.0%
Inadecuada	3	3.9%
Poco adecuada	11	14.3%
Adecuada	38	49.4%
Muy adecuada	25	32.5%
Total	77	100.0%

Nota: Resultados elaborados en base a la encuesta aplicada

**Figura 12**

***Resultados de Experiencia laboral***



Nota: Experiencia laboral

- En la tabla número 15 y figura 12, señala que los practicantes en su experiencia laboral de la Escuela Profesional de Turismo indican que 49.4% de la experiencia laboral es adecuada y el 32.5% son muy adecuadas; entonces, se observa que la experiencia laboral en los practicantes profesionales tienen la percepción del trabajador con referencia a su ambiente laboral y en función a aspectos afines de la realización personal, que involucra con su tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información del ámbito laboral donde se desempeña en coordinación con sus compañeros y condiciones de la experiencia laboral que facilitan su labor.



## CAPITULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.

De acuerdo al trabajo de investigación se tuvo como variable Experiencia Laboral de las cuales se seleccionó cuatro dimensiones como: percepción, ambiente laboral, realización personal y condiciones laborales; y como resultado se tuvo que la dimensión denominado percepción obtuvo el 54.5% y se manifestó que las practicas fueron muy adecuada, en otras palabras, la mayoría de los practicantes perciben que sus prácticas pre profesionales son sus primeras experiencias laborales en las diferentes áreas y que los alumnos consideran que lo que ven es parte de su realidad; con referencia al indicador observación se tuvo como respuesta que el 58.4% como adecuada, lo que indica que los practicantes en su primera experiencia laboral (prácticas preprofesionales) pudieron percibir que al momento del desarrollo de su ejercicio laboral en las distintas áreas de las empresas del rubro que comprendieron que es positiva, porque pudieron observar y comparar lo que es la teoría de lo aprendido en clases con la realidad de sus actividades laborales, y en menor resultado esta con el 1.3% como inadecuada, por lo que se deduce que los practicantes no pudieron estar satisfechos con sus experiencias laborales en sus centros de labor.

Luego, tenemos que el indicador denominado integración obtuvo el 36.4% como adecuada, al consultar por qué manifestaron y escogieron el término adecuada y no la otra opción, los encuestados consideraron que si se sintieron gratos al momento de empezar en su centro de labor pero indicaron que debería haber mayor inducción con mayor detalle sobre las prácticas en las distintas áreas; y un 1.3% se puso como inadecuado, es decir, que hubo empresas donde los practicantes fueron excluidos y no pudieron desarrollarse personalmente con sus equipos de trabajo.



Por último, en la dimensión de condición laboral, el indicador económico se obtuvo que el 22.1% como muy inadecuada, dando a entender que los practicantes en su experiencia laboral no recibieron algún incentivo económico como se estipula la ley que se reconoce que si se tiene que dar un sueldo mínimo, esto genera dos cosas: la primera, que los alumnos con el afán de terminar sus estudios de pregrado tengan que solventar sus propios gastos en las distintas empresas para poder culminar el grado de bachillerato, y la segunda, las empresas no quieren aceptar a los practicantes porque genera un gasto para la empresa; pero, en el lado positivo se observa que el 13% si está muy de acuerdo con su remuneración ya que para algunos practicantes al ser su primera experiencia laboral sienten que su ingreso económico es óptimo para ellos.

### **5.2.Limitaciones del Estudio**

Durante el trabajo desarrollado se tuvo las siguientes limitaciones:

- Demora excesiva de los trámites administrativos que impide la fluidez del trabajo de investigación.
- Poca colaboración por parte de los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco en el llenado de las encuestas.
- Escasos antecedentes locales sobre la experiencia laboral en los practicantes lo que dificulta buscar como es la realidad en la ciudad del Cusco.
- Poca bibliografía sobre la experiencia laboral que dificulta la tarea del trabajo de investigación.

### **5.3.Comparación crítica con la literatura existente**

En el trabajo de investigación desarrollado tiene presente los antecedentes como internacionales, nacionales y locales donde se logró obtener información selecta y relacionada donde (González Santa Cruz, 2012) en su tesis doctoral: Satisfacción Laboral y Compromiso



Organizativo: Estudio Aplicado al Sector Hotelero en la Provincia de Córdoba; manifiesta que el compromiso organizativo, supone una implicación hacia la empresa en la cual se trabaja, que incluye bien un comportamiento o bien una actitud positiva hacia una organización, que disponga al empleado a comportarse de tal manera que beneficie a la entidad con el cual estamos de acuerdo con los resultados de la investigación ya que el trabajo de campo demostró que el 53.2% que es importante la actitud positiva dentro del desarrollo laboral ya que eso permite lograr los objetivos personales y de la empresa.

También tenemos a (Campuzano T. & Restrepo S., 2018) en su tesis de Análisis de la Satisfacción Laboral de los Practicantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales de la Universidad el Bosque quienes identificaron el grado de motivación, participación, autonomía y productividad, así como las condiciones físicas del puesto de trabajo se destacan las mayores calificaciones respecto a un sentimiento muy satisfactorio en los practicantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales. Por lo que estamos de acuerdo, porque en los resultados se tiene que la interacción e integración cuentan con 51.9% dando a entender que los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo al momento de realizar sus prácticas tuvieron un buen ambiente laboral donde pudieron integrarse e interactuar de manera adecuada y pudieron compartir sus ideas, y sus formas de ser. Pero, del mismo autor obtuvimos que los practicantes preprofesionales no se sienten satisfechos con el salario que les brinda la empresa, por lo que estamos de acuerdo ya que el 28.6% de los practicantes preprofesionales de la Escuela Profesional de Turismo señala como poco adecuada la remuneración que las distintas empresas les brindaron.

En antecedente nacional se tuvo a (Chauvel M., 2022) en su tesis: Satisfacción Laboral en Practicantes Preprofesionales: Un Estudio en Empresas Privadas de Lima Metropolitana señala que



la mayoría de los practicantes preprofesionales en empresas privadas en Lima, se mostraron a gusto con su puesto que tenían porque pudieron tener relaciones interpersonales, unión y apoyo de equipo; así como que las empresas les ofrecían oportunidades, aprendizaje y desarrollo personal como profesional. Resultados que estamos de acuerdo ya que los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo que muestran el desarrollo personal y profesionalmente con 46.8% y 49.4% logrando cumplir sus expectativas cuando realizaron su ejercicio profesional, ya que se debe a la preparación que tuvieron durante el desarrollo de su centro de labor.

#### **5.4. Implicancias del Estudio**

El presente trabajo de investigación se va a permitir de que la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco pueda tomar las medidas necesarias para preparar adecuadamente a los alumnos que entran en el periodo de realizar sus prácticas preprofesionales y esto se hará mediante una inducción o charlas de capacitación que permita a los alumnos tener un mejor desenvolvimiento en su centro de labor, así mismo, esta investigación va a permitir a los empleadores conocer de que es necesario tomar en cuenta las medidas necesarias para que los practicantes puedan tener una adecuada experiencia laboral, por eso es importante que se dé la inducción, la integración correspondiente, como también brindarles los materiales necesarios y un buen ambiente laboral, siendo así será que la empresa ya sea privada o estatal, obtenga un personal con capacidades y habilidades que permitan lograr los objetivos de la empresa y no dar pasos que los hagan retroceder, y brindar las constantes retroalimentaciones a los practicantes preprofesionales.



## **5.5.Propuestas**

### **Nombre de la propuesta N° 1:**

TALLERES PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO.

### **Descripción de la propuesta**

Los talleres fortalecerán las capacidades a los direccionados que se encuentran en la etapa de desarrollo de prácticas preprofesionales esto les permitirá tener una inducción clara y precisa previo al inicio de sus prácticas preprofesionales en las respectivas áreas como: Área de organización y dirección de grupos, Área de gestión de empresa turística- agencia de viajes y hotel, y Área de planificación e investigación turística. Lo que permitirá a los alumnos vayan a su centro de labor con una base y puedan desenvolverse correctamente al momento de realizar sus funciones.

### **Objetivo**

Fortalecer las capacidades de las prácticas profesionales con relación a las diferentes áreas en las que les toca desarrollar sus prácticas a los alumnos.

### **Desarrollo de la propuesta**

Estos talleres se organizan para aquellos estudiantes que a partir del sexto semestre pueden realizar las prácticas preprofesionales.



### Temas para el fortalecimiento de capacidades

<b>Área de organización y dirección de grupos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación en flora y fauna</li><li>• Capacitación en patrimonio cultural preinca, inca, colonial y republicana</li><li>• Capacitación en arte y arquitectura pintura colonial</li><li>• Técnicas en conducción de grupos</li><li>• Motivación de grupos</li></ul>
<b>Área de gestión de empresa turística- agencia de viajes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Documentación parte administrativa y operativa (uso de la biblia, aspectos contables, files)</li><li>• Área de reservas, programa de reservas</li><li>• Elaboración de paquetes turísticos</li><li>• Costos y presupuestos específicos.</li></ul>
<b>Área de gestión de empresa turística- hotel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manejo de programas de reservas</li><li>• Inducción a House Keeping</li><li>• Manejo de temperatura, conservas de los alimentos y bebidas en A&amp;B</li><li>• Programas de marketing y publicidad.</li></ul>
<b>Área planificación e investigación turística</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Como se estructura un proyecto de inversión</li><li>• Conocer la población involucrada y el papel que funciona</li><li>• Entender la gestión pública y administrativa</li><li>• Entender la gestión privada.</li><li>• Elaboración de Términos de Referencia TDR</li></ul>



- **Tiempo:** Se propone organizar 1 sesión de una hora, cada una vez por semana en especial los viernes ya que la mayoría de los estudiantes tienen accesibilidad los viernes por la mañana, pero se verá acordado previamente con los profesores, para no afectar las clases.
- **Responsables de los talleres:** serán los docentes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco.

### **Presupuesto**

La presente propuesta tendrá costo cero, ya que serán los docentes de la Escuela Profesional de Turismo quienes den estos talleres, por ser parte de su labor profesional.

### **Nombre de la propuesta N° 2:**

PROMOVER CONVENIOS CON LAS DISTINTAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS

### **Descripción de la propuesta**

Se debe hacer un listado de las empresas relevantes grandes y medianas, así como de las empresas públicas que permitan dar facilidades para los practicantes de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco, y con ellos realizar los convenios que permitan las facilidades a los alumnos y no enfocarnos en cuestión a las prácticas preprofesionales, sino también dirigimos para otras actividades que requieran el desarrollo laboral a posteriori si el practicante logro un óptimo desarrollo profesional dentro del centro de labor y pueda quedarse ahí a continuar con su carrera profesional



### **Objetivo**

Su objetivo es contar con el mayor número de instituciones públicas y/o privadas que permitan dar facilidades a los estudiantes de turismo para el desarrollo de sus prácticas y actividades laborales.

### **Desarrollo de la propuesta**

Se deberá seguir generando convenios con diferentes instituciones públicas y/o privadas. Si bien es cierto que la Universidad Andina del Cusco ya cuenta con convenios que algunos no están activados, también es necesario que sean mucho más ya que generará más oportunidades tanto para los practicantes e incluso de los egresados de la universidad.

### **Presupuesto**

La presente propuesta no tendrá ningún costo ya que se encargará el área competente de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco y las empresas privadas y/o públicas.



## A. CONCLUSIONES

- Se evaluó que la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023 en términos generales han sido positivos y eso lo muestran los resultados de campo que se obtuvieron, eso demuestra que la labor desarrollada en la universidad sumado al ímpetu y las ganas de los alumnos pues han considerado que su experiencia laboral ha sido adecuada.
- Se conoció que la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023, fue considerado muy buena y es a razón de su primera experiencia en tener contacto con la empresa o la institución pública donde les ha tocado hacer sus prácticas y en referencia ellos han considerado muy adecuadas.
- Se identificó que el ambiente laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023 han sido muy buenas, porque les ha permitido conocer a otros profesionales de otras instituciones y compartieron experiencias y aprender de ellos. Pero siempre tomando en consideración que un pequeño grupo de practicantes que lo considero no ha sido muy bueno, porque han sentido la parte negativa de los compañeros de trabajo porque estos consideraron que estos iban a perder su trabajo o los veían como su competencia y por ese motivo no lo tomaron a bien este pequeño grupo.
- Se describió que la realización personal de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023 ha sido buena porque su primera experiencia laboral en su trabajo les ha permitido entender cómo se desarrolla la actividad pública o privada y eso les generó conocimientos para sus futuras labores en otras empresas.
- Se conoció la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023 no ha sido buenas, pero desde el lado económico



ya que la mayoría de los practicantes no perciben una remuneración por la labor que realizan y eso genera una insatisfacción en la mayoría de los alumnos.



## **B. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda para que exista una mejor experiencia laboral y haya mayor satisfacción por parte de los alumnos de la Universidad Andina del Cusco, especialmente la Escuela Profesional de Turismo realice sus inducciones necesarias y prevenirlos de futuros problemas a evitar como el acoso laboral.
- Se recomienda trabajar con los practicantes que tuvieron una mala percepción con respecto a la experiencia laboral y consultar en que les puede fortalecer y reforzar para que los jóvenes tengan más apoyo. Para ello la supervisión de parte de la Escuela Profesional de Turismo pueda percibir en sus visitas y preguntar a los alumnos como es su ambiente laboral y en función a eso aconsejar a los alumnos si es que necesitan quedarse ahí o retirarse para beneficio de la salud mental del practicante.
- Se recomienda que los alumnos de la Escuela Profesional de Turismo para que tengan una buena experiencia laboral busquen a los docentes para que les asesoren y/o capaciten para que puedan realizar sus labores y se sienten realizados profesionalmente.
- Se recomienda a la Universidad Andina del Cusco y a la Escuela Profesional de Turismo busquen empresas donde remunere o se dé una propina a los practicantes porque se hace una labor.
- Se recomienda que a partir de los resultados del presente trabajo de investigación se promueva los vínculos de las prácticas preprofesionales de la Escuela Profesional de Turismo para lograr desarrollar otros trabajos de investigación donde los estudiantes puedan indagar a más profundidad y logren otros resultados.



### C. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Arias, C. (2006). Enfoque sobre la Percepción que tienen las personas. *Horiz. Pedegóg.*, 9-22.

Bembibre, C. (Agosto de 2009). *Definición de Materiales*. Obtenido de Definición ABC:

<https://www.definicionabc.com/general/materiales.php>

Benítez, B. (13 de Abril de 2022). *¿Conoces las diferencias entre la actitud y la aptitud?*

Obtenido de La Vanguardia:

<https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20220413/8196368/conoces-diferencias-actitud-aptitud-psicologia-nbs.html>

Berns, J., & Fitzduff, M. (Julio de 2007). *¿Qué es la convivencia y por qué adoptar un enfoque complementario?* Obtenido de Coexistence International:

[https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1281636421.What\\_is\\_coex\\_Spanish.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1281636421.What_is_coex_Spanish.pdf)

Campuzano T., J., & Restrepo S., J. (2018). *Análisis de la Satisfacción Laboral de los Practicantes de Administración de Empresas y de Negocios Internacionales de la Universidad el Bosque*. Bogotá: Universidad el Bosque.

Carballo, B. (04 de Marzo de 2013). *Definiendo el alcance de una investigación: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. Obtenido de Pensamientos de Sistemas:

<https://pensamientodesistemasaplicado.blogspot.com/2013/03/definiendo-el-alcance-de-una.html>

Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & González, M. (Enero de 2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 61-75. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc.



Cconislla, R. J. (2018). Relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral de los.

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA*, 128.

Chauvel M., A. (2022). *Satisfacción Laboral en Practicantes Pre Profesionales: Un Estudio en*

*Empresas Privadas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad de Lima.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las*

*organizaciones* . Ciudad de México: McGraw-Hill.

Deborah. (11 de Abril de 2015). *Definición de Actividad*. Obtenido de Definicion. Co:

<https://www.definicion.co/actividad/>

Definiciona.com. (28 de Junio de 2016). *Definición y etimología de facilidad*. Obtenido de

Definiciona: <https://definiciona.com/facilidad/>

Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. Mexico:

Pearson.

Diaz, L. (2011). *La Observación*. Mexico: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE

MÉXICO.

Economía, E. (Enero de 2015). *Definición de Actividad*. Obtenido de Economía Gestión a su

Favor: <https://economia.org/actividad.php>

El Peruano. (10 de enero de 2022). Ley 31396: que reconocen prácticas preprofesionales y

profesionales como experiencia laboral. *reconocen prácticas preprofesionales y*

*profesionales como experiencia laboral*. Lima, Lima, Peru: Diario eE Peruano.

Equipo editorial, E. (05 de Agosto de 2021). *Aprender*. Obtenido de Concepto.de:

<https://concepto.de/aprender/>



Ferrer, J. (12 de Diciembre de 2015). *Definición de Aprender*. Obtenido de Enciclopedia Asigna:

<https://enciclopedia.net/aprender/>

Ferrer, J. (Febrero de 2015). *Definición de Claridad*. Obtenido de Enciclopedia Asigna:

<https://enciclopedia.net/claridad/>

Fingermann, H. (06 de Octubre de 2008). *Concepto de material*. Obtenido de Deconceptos.com:

<https://deconceptos.com/ciencias-naturales/material>

Fingermann, H. (10 de Agosto de 2012). *Concepto de apreciación*. Obtenido de

Deconceptos.com.: <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/apreciacion>

Frolov, I. (1984). *Diccionario de filosofía*. Moscú: Editorial Pogreso. Obtenido de Izquierda

Derecha.

Fuentes, A. (2016). Aproximación teórica del objeto de estudio del turismo. *Siembra*, vol. 3,

núm. 1, pp. 105-110.

G. Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*.

Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.

Galindo. (2017). La interacción en el camino hacia una comunicología. *Scielo*, 485.

Garcia, S. (2002). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la

Perspectiva Hermenéutica. *Scielo*, v.23 n.67.

Gestion.Pe. (14 de Diciembre de 2018). ¿Cuál es la diferencia entre actitud y aptitud? *Gestión*,

págs. 1-2.



- Gómez, D. (30 de Mayo de 2022). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos*. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>
- González Santa Cruz, F. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizativo: Estudio Aplicado al Sector Hotelero en la Provincia de Córdoba*. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Hernández, A. (10 de Mayo de 2010). *Principios de supervisión y el supervisor*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/principios-de-supervision-y-el-supervisor/>
- Hernández, J. (2 de Diciembre de 2021). *Definición de Compromiso*. Obtenido de Concepto Definición: <https://conceptodefinicion.de/compromiso/>
- Ibáñez, R. M., & Cabrera, C. (2011). *Teoría General del Turismo: un enfoque global y nacional*. Mexico: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR.
- Ibarra, C. (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La Republica*, págs. 1-3.
- Judge, R. y. (09 de Setiembre de 2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 43-63. Obtenido de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Koontz, H. (12 de Marzo de 2018). *Nodo universitario Universidad de Guanajuato*. Obtenido de NODO universitario Universidad de Guanajuato: <https://blogs.ugto.mx/enfermeriaenlinea/unidad-didactica-3b-integracion/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Koontz%20Harold,colocaci%C3%B3n%20de%20la%20university%20of%20guajalajara>



2C%20evaluaci%C3%B3n%2C%20remuneraci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n

Lopez, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Scielo*, 69-74.

López, P., & Orta, R. (Agosto de 2020). *Sitio del Estudiante. Valores*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México:

<https://www.cch.unam.mx/estudiante/valores#:~:text=El%20diccionario%20define%20el%20valor,o%20validez%20de%20una%20cosa%E2%80%9D>.

Manuel, V. (01 de Julio de 2021). *Great Place To Work*. Obtenido de ¿Qué es el Ambiente

Laboral?: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,pueden%20ser%20tangibles%20o%20intangibles>.

Martínez, A. (13 de Febrero de 2023). *Definición de Valores*. Obtenido de Concepto Definición:

<https://conceptodefinition.de/valores/>

Morales, A. (02 de Febrero de 2021). *Qué es la Moral*. Obtenido de Significados:

<https://www.significados.com/moral/>

Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.

Nicuesa, M. (01 de Enero de 2015). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de Realización

Personal: <https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php#apa-abc>



OIT, O. I. (11 de Noviembre de 2016). *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)*. Obtenido de ILO Departments.:

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – Manual SPC (1º Edición)*. Lima, Perú:

METROanortetuayo.

Pérez, J., & Gardey, A. (28 de Julio de 2008). *Definición de compromiso - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de Definicion.de.: <https://definicion.de/compromiso/>

Pérez, J., & Gardey, A. (17 de Julio de 2008). *Definición de control - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/control/>

Pérez, J., & Merino, M. (20 de Noviembre de 2008). *Definición de orientación - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de Definicion.de.: <https://definicion.de/orientacion/>

Pérez, J., & Merino, M. (16 de Setiembre de 2021). *Definición de aprecio - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de Definicion.de.: <https://definicion.de/aprecio/>

Pérez, J., & Merino, M. (14 de Setiembre de 2021). *Definición de identificación - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/identificacion/>

Pérez, M. (27 de Julio de 2021). *Definición de Convivencia*. Obtenido de Concepto Definición: <https://conceptodefinicion.de/convivencia/>

Quetglas, A. (08 de Abril de 2020). *Capacidad de adaptación, ¿qué es y cómo desarrollarla?*  
Obtenido de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog/la-capacidad-de-adaptacion-competencia-clave-para-el-empleo-del-siglo-xxi-como->



desarrollarla/#:~:text=Es%20la%20habilidad%20que%20tiene,de%20trabajo%20de%20f  
orma%20r%C3%A1pida.

RAE. (4 de Octubre de 2014). *Interacción*. Obtenido de Real Acedemia Española:

<https://dle.rae.es/interacci%C3%B3n>

Rifai, T. (20 de Octubre de 2017). *Organización Mundial del Turismo*. Obtenido de LA

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO Y LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO DEBATEN LAS CONDICIONES LABORALES  
DEL SECTOR: <https://www.unwto.org/es/la-organizacion-mundial-del-turismo-y-la-organizacion-internacional-del-trabajo-debaten-las>

Robbins, L. (19 de Junio de 2012). *Definición de Economía según algunos Expertos y Autores*.

Obtenido de Economía y algo mas:

<http://economyaparatodosyalgomass.blogspot.com/2012/06/definicion-de-economia-segun-algunos.html>

Rodríguez, J., Leodán, J., & Muñoz, A. (10 de Mayo de 2022). *El éxito de las Prácticas pre-profesionales: ¿De qué depende?* Obtenido de Scielo:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-)

519X2022000200015#:~:text=Lo%20que%20caracteriza%20a%20las,de%20acci%C3%B3n%20para%20el%20perfeccionamiento.

Rodríguez, K. P., & Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Ean*, 79-101.

Romero, L. (24 de Agosto de 2021). *¿Qué es la Claridad?* Obtenido de LinkedIn:

<https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-claridad-leopoldo-romero>



Sampieri, R. H., & Lucio, C. F. (2010). Metodología de la investigación Quinta edición. En R. H. Sampieri, & C. F. Lucio, *METODOLOGÍA de la investigación* (pág. 656). México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Sanarai, E. E. (28 de Enero de 2022). *Equipo Editorial Sanarai*. Obtenido de Sanarai: <https://www.sanarai.com/blog/desarrollo-personal-claves-beneficios#:~:text=Consiste%20en%20las%20acciones%20que,ser%20m%C3%A1s%20felices%20y%20plenos.>

Sayago, Z. B. (2006). Modelos de colaboración entre universidad y escuelas básicas: implicaciones en las prácticas profesionales docentes. *Scielo*, Educere v.10 n.33.

Schaffer, R. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 67(14), 1-29.

Schmidt, M., Tennina, M., & Obio, L. (2018). La Función De Control En Las Organizaciones. *REVISTA CEA VOL. II N.º 2* , 1-23.

Segredo. (02 de Febrero de 2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 5. Obtenido de Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Segundo, J. (23 de Enero de 2023). *Conocimiento*. Obtenido de Enciclopedia Humanidades: <https://humanidades.com/conocimiento/>

Soto, D. (20 de Julio de 2007). *Derecho de acceso a la información*. Obtenido de CNDH Mexico: [cndh.org.mx/noticia/derecho-de-acceso-la-](http://cndh.org.mx/noticia/derecho-de-acceso-la-)



informacion#:~:text=es%20el%20derecho%20de%20toda,justificar%20su%20uso%5B6%5D.

Surco C., R. J. (2018). *Relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral de los Agentes de Viajes que Laboran en las Agencias de Turismo en el Cercado de la Ciudad de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Tallaferro, D. (2006). La formación para la práctica reflexiva en las prácticas profesionales docentes. *Scielo*, Educere v.10 n.33.

Thompson, I. (Mayo de 2006). *Definición de Economía*. Obtenido de Promonegocios.net:  
<https://www.promonegocios.net/economia/definicion-economia.html>

Tintaya, P. (2016). Orientación profesional y satisfacción vocacional. *Scielo*, 45-58.

Ucha, F. (1 de Julio de 2009). *Definición de Observar*. Obtenido de Definición ABC:  
<https://www.definicionabc.com/general/observar.php#cerrar>

Ucha, F. (1 de Noviembre de 2011). *Definición de Identificar*. Obtenido de Definición ABC:  
<https://www.definicionabc.com/general/identificar.php>

Ucha, F. (1 de Octubre de 2012). *Definición de Integrar*. Obtenido de Definición ABC:  
<https://www.definicionabc.com/social/integrar.php>

UniversiaAR. (27 de Setiembre de 2019). *Qué es el desarrollo personal y por qué es tan importante*. Obtenido de Universia AR:

<https://www.universia.net/ar/actualidad/orientacion-academica/que-desarrollo-personal-que-tan-importante-1166703.html>



Valdeiglesias, Y. Y. (2019). *Nivel de Motivación Laboral de los Practicantes de la Escuela Profesional de Turismo Universidad Andina del Cusco en el Hotel José Antonio Cusco 2017- 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Barranquilla: Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.

Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*, 648-649.

Weinert, M. &. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación*. MEXICO: Universidad Autónoma de Aguascalientes.



## D. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



### Encuesta: Análisis de la Experiencia Laboral de los Practicantes en el Ejercicio Preprofesional de la Escuela Profesional de Turismo, Cusco 2023

1. **¿Con qué género se identifica más?**

- a) Masculino
- b) Femenino
- c) Preferiría no contestar

2. **¿Cuál es su edad?**

- a) Menor a 18 años
- b) 18 años a 24 años
- c) Más de 25 años

3. **En qué área del ejercicio preprofesional tuvo su experiencia laboral**

- a) Área de dirección y conducción de grupos
- b) Área de gestión de empresas turísticas- hotel
- c) Área de gestión de empresas turísticas- agencia de viaje
- d) Área de planificación e investigación turística

4. **Está de acuerdo que la observación que hace el empleador es importante para entender el funcionamiento de la empresa durante sus prácticas preprofesionales.**

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo

5. **Considera que la investigación sobre la labor que desarrolla es importante para un buen desempeño durante el ejercicio preprofesional.**

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo



6. **Para que haya un buen desempeño laboral, consideraría que debe haber una inducción e integración al grupo de trabajo.**
  - a) Muy en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Muy de acuerdo
7. **Considera que es importante la aptitud para un buen desempeño laboral.**
  - a) Muy en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Muy de acuerdo
8. **Considera que en su entorno laboral sus compañeros poseen integridad y ética para desarrollarse profesionalmente.**
  - a) Muy en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Muy de acuerdo
9. **Considera que la convivencia en el centro laboral es buena**
  - a) Muy en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Muy de acuerdo
10. **Considera que sus jefes, lo aprecian cuando realiza sus funciones y actividades correctamente.**
  - a) Muy en desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo



d) De acuerdo

e) Muy de acuerdo

**11. Está de acuerdo que tuvo un crecimiento personal durante su experiencia laboral.**

a) Muy en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d) De acuerdo

e) Muy de acuerdo

**12. Está de acuerdo que en las áreas de trabajo logró desarrollarse profesionalmente.**

a) Muy en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d) De acuerdo

e) Muy de acuerdo

**13. Cree que logro aprender en su totalidad el funcionamiento de la empresa durante el desarrollo de sus prácticas en el ejercicio preprofesional**

a) Muy en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d) De acuerdo

e) Muy de acuerdo

**14. Considera que las empresas donde hizo sus prácticas le brindaron los materiales y equipos necesarios para su experiencia laboral.**

a) Muy en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

d) De acuerdo

e) Muy de acuerdo

**15. Durante el desarrollo de sus prácticas recibió la inducción necesaria por parte del empleador que luego le permitió desarrollar su labor adecuadamente.**

a) Muy en desacuerdo



- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo

**16. Cree que en su centro de labor tienen un buen incentivo económico para los practicantes.**

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo



## E. VALIDACION DE INSTRUMENTOS

### Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Muy acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\bar{X}_{min} = 1$

Rango:  $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud:  $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0,8$

### Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy inadecuada
1,81 – 2,60	Inadecuada
2,61 – 3,40	Poco adecuada
3,41 – 4,20	Adecuada
4,21 – 5,00	Muy adecuada



**F. MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo es la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?</li> <li>• ¿Cómo es el ambiente laboral en los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?</li> <li>• ¿Cómo se da la realización personal entre los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> Evaluar la experiencia laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la percepción laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.</li> <li>• Identificar el ambiente laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.</li> <li>• Describir la realización personal de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.</li> <li>• Conocer la condición laboral de los practicantes en el ejercicio preprofesional de la escuela profesional de turismo Cusco 2023.</li> </ul>	<p><b>Variable de Estudio:</b> Experiencia Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción Laboral</li> <li>• Ambiente Laboral</li> <li>• Realización Personal</li> <li>• Condición Laboral</li> </ul>	<p><b>Nivel/ Alcance:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> La población evaluada serán los estudiantes que desarrollan sus prácticas preprofesionales en la Escuela Profesional de Turismo.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra poblacional es no probabilística, la cual será elegida por el investigador, el número de estudiantes previstos para la investigación es de 75 alumnos que viene desarrollando sus prácticas en el ejercicio profesional en las áreas de: Gestión de Empresas Turísticas, Investigación y Planificación Turística y Organización y Dirección de Grupos.</p>
--	---	---	--



G. MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	Respuesta
EXPERIENCIA LABORAL	● <b>Percepción</b>	● Observación	1. Está de acuerdo que la observación que hace el empleador es importante para entender el funcionamiento de la empresa durante sus prácticas preprofesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Muy acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● Ni de acuerdo- Ni en desacuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Muy en desacuerdo</li> </ul>
		● Integración	2. Para que haya un buen desempeño laboral, consideraría que debe haber una inducción e integración al grupo de trabajo.	
	● <b>Ambiente Laboral</b>	● Interacción	3. Considera que la investigación sobre la labor que desarrolla es importante para un buen desempeño durante el ejercicio preprofesional.	
		● Aptitud	4. Considera que es importante la aptitud para un buen desempeño laboral.	
		● Moralidad	5. Considera que en su entorno laboral sus compañeros poseen integridad y ética para desarrollarse profesionalmente.	
		● Convivencia	6. Considera que la convivencia en el centro laboral es buena	
	● <b>Realización personal</b>	● Apreciación	7. Considera que sus jefes, lo aprecian cuando realiza sus funciones y actividades correctamente.	
		● Desarrollo personal	8. Está de acuerdo que en las áreas de trabajo logró desarrollarse profesionalmente. 9. Está de acuerdo que tuvo un crecimiento personal durante su experiencia laboral.	
		● Desarrollo profesional	10. Cree que logró aprender en su totalidad el funcionamiento de la empresa durante el desarrollo de sus prácticas en el ejercicio preprofesional	
		● Aprender	11. Durante el desarrollo de sus prácticas recibió la inducción necesaria por parte del empleador que luego le permitió desarrollar su labor adecuadamente.	
	● <b>Condiciones laborales</b>	● Materiales	12. Considera que las empresas donde hizo sus prácticas le brindaron los materiales y equipos necesarios para su experiencia laboral.	
		● Económicos	13. Cree que en su centro de labor tienen un buen incentivo económico para los practicantes.	