



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y turismo en las empresas hoteleras de Ahora
Churín, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mgtr. Espinoza Huerta José Antonio (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESOR:

Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Mi tesis lo dedico con mucho cariño y amor a mis padres por ser la razón inspiradora de todos mis logros, porque su decencia y humildad hoy día me impulsan noblemente a ser un gigante en mis propósitos de vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios, por darme la vida, la salud para poder culminar el Doctorado. A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de realizar mis estudios y a los docentes por sus enseñanzas muy profesionalmente.

Mi agradecimiento especial a mi novia y compañera de vida Mg. Claudia V. Vilela García por su respaldo incondicional y constante a todos mis propósitos de vida.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo José Antonio Espinoza Huerta estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Doctorado en Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, 2019”, en 74 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- La tesis es de mi absoluta autoría.
- Mi trabajo ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- Mi tesis no ha sido auto plagiada; no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de julio de 2020



Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Sommario	xi
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	33
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	36
VII. Propuesta	37
Referencias	41

Anexos	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	54
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	57
Anexo 4: Base de Datos	69
Anexo 5: Autorización	73

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Gestión del talento humano	15
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Turismo	16
Tabla 3 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1	20
Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2	20
Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano	20
Tabla 6 Resultados de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Turismo	21
Tabla 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	21
Tabla 8 Descripción de los niveles de Gestión de talento Humano y Turismo	24
Tabla 9 Descripción de los niveles de Conocimiento y Turismo	25
Tabla 10 Descripción de los niveles de Habilidades y Turismo	26
Tabla 11 Descripción de los niveles de Juicio y Turismo	27
Tabla 12 Descripción de los niveles de Actitud y Turismo	28
Tabla 13 Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019	29
Tabla 14 Existe relación entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019	30
Tabla 15 Existe relación entre las habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019	31
Tabla 16 Existe relación entre el Juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019	32

Índice de gráficos

Gráfico 1 Descripción de los niveles de Gestión de talento Humano y Turismo	24
Gráfico 2 Descripción de los niveles de Conocimiento y Turismo	25
Gráfico 3 Descripción de los niveles de Habilidades y Turismo	26
Gráfico 4 Descripción de los niveles de Juicio y Turismo	27
Gráfico 5 Descripción de los niveles de Actitud y Turismo	28

Resumen

En la investigación titulada Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, Provincia de Oyón 2019, tiene por objetivo general, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019. El tipo de investigación es básica, descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 90 personas dedicadas a la prestación del servicio turístico, sector hotelero del Ahora Churín (Asociación de Hoteles, Restaurantes y afines de Churín).

La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a 90 personas dedicados a la prestación del servicio turístico, sector hotelero de Ahora Churín. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach en ambas variables: 0,887 para Gestión del Talento Humano y 0,867 para el turismo. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras del Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del Talento Humano y el Turismo, aunque de intensidad moderada, lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .002 < 0.05; Rho = 0.675).

Palabras clave: Gestión del talento Humano, Turismo y Empresas Hoteleras.

Abstract

In the research entitled Management of Human Talent and Tourism in the hotel companies of Ahora Churin, Oyón Province 2019, the general objective of the research was to determine the relationship between the management of Human Talent and Tourism in the hotel companies of Now Churin, in the Province of Oyón, 2019. The type of research is basic, descriptive correlational, the research design is non-experimental cross- sectional, and the approach is quantitative. The sample was made up of 90 dedicated microentrepreneurs in the tourism and hotel industry of Ahora Churin.

The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied by dedicated microentrepreneurs in the tourism and hotel sector of Ahora Churin. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument Cronbach's alpha was used in both variables: 0.856 for Human Talent Management and 0.848 for tourism. With reference to the general objective: Determine how the Determine the relationship between the management of Human Talent and Tourism in the hotel companies of Ahora Churín, in the Province of Oyón, 2019., It is concluded that there is a direct and significant relationship between the Human Talent and Tourism management, although of moderate intensity, which is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig = .002 <0.05; Rho = 0.675).

Keywords: Human talent management, Tourism and Hotel Companies.

Sommario

Nella ricerca intitolata Gestione del talento umano e del turismo nelle compagnie alberghiere di Ahora Churin, Provincia di Oyón 2019, l'obiettivo generale della ricerca era determinare il rapporto tra la gestione del talento umano e del turismo nelle società alberghiere di Now Churín, nella provincia di Oyón, 2019. Il tipo di ricerca è di base, correlativo descrittivo, il design della ricerca è non sperimentale, trasversale, e l'approccio è quantitativo. Il campione era composto da 90 microimprenditori dedicati nel settore turistico e alberghiero di Ahora Churin.

La tecnica utilizzata era il sondaggio e gli strumenti di raccolta dei dati erano due questionari applicati da microimprenditori dedicati nel settore turistico e alberghiero di Ahora Churin. Per la validità degli strumenti, è stato utilizzato il giudizio di esperti e per l'affidabilità di ciascuno strumento, l'alfa di Cronbach è stata utilizzata in entrambe le variabili: 0,887 per la gestione dei talenti umani e 0,787 per il turismo. Con riferimento all'obiettivo generale: determinare come Per determinare la relazione esistente tra la gestione del talento umano e del turismo nelle compagnie alberghiere di Ahora Churín, nella provincia di Oyón, 2019., si è concluso che esiste una relazione diretta e significativa tra la gestione del talento umano e del turismo, sebbene di intensità moderata, che è dimostrato dalla statistica di Spearman (sig bilaterale = .002 <0,05; Rho = 0,547).

Parole chiave: gestione dei talenti umani, turismo e aziende alberghiere

I. Introducción

En un mundo globalizado, el camino al éxito de las empresas es la búsqueda del talento, concebida como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación, por ello la importancia de identificar y estimular al talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno.

Hablar de talento en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las personas y organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas innovadoras que van en busca de su sostenibilidad y posicionamiento en esta era de globalización; que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales. Por lo tanto, crece la demanda por el talento gerencial; sus funciones se han vuelto más exigentes a medida que la globalización, la desregulación y el rápido avance de la tecnología cambian el juego en la mayoría de las organizaciones.

Existe un tema recurrente en el mundo de los negocios hoy en día y es el concepto del talento y su gestión; infinidad de libros, autores y gurús exponen diferentes métodos para gestionarlo, pero todos coinciden en que las organizaciones, independientemente de su funcionalidad o naturaleza, requieren de personas talentosas para su subsistencia. El talento humano en las empresas hoteleras no es la excepción, no obstante, es poco gestionado y estructurado en su proceso, pese a que es su eje y razón principal del éxito o del fracaso de las empresas hoteleras cualquiera que fuera su giro reside en su buen servicio a su clientes o turistas, y ello se hace a través de personas preparadas con conocimiento, motivadas, con buena actitud y juicio.

Hoy las empresas necesitan gerentes con competencias para responder a retos capaces de concebir su negocio y de inspirar a quienes trabajan con ellos. Hoy, la globalización del mercado confirma cada vez más la tesis relativa al recurso humano o el capital humano como el factor decisivo en la competitividad; y más, decisivo en

la supervivencia empresarial, en el presente siglo. La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, no radicará en sus recursos materiales ni en específico en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicio del nuevo milenio definitivamente radicará en el nivel de formación y gestión de sus recursos humanos. La gestión del talento humano debe gestionarse mediante estrategias que permitan avizorar las ventajas para las organizaciones, entre las que se encuentran: Reducción significativa de la brecha entre las competencias de la empresa y la disposición del colaborador. Mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia. Fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales. Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo. Mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores. Disminución de la rotación de personal y aumento en la retención de talento clave. (Cuesta, 2017).

La Organización Mundial del Turismo (2017), señala acerca del Panorama Internacional del Turismo, cada día viene demostrando nuevos desafíos, los cuáles han fortalecido y favorecido a la generación de trabajo, incremento económico, inserción social, preservación del ambiente, pertenencia cultural y comprensión mutua. En esto es de suma importancia la gestión del talento humano en la empresa del turismo y, en general, ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización. Automatizar los procesos o utilizar un software de recursos humanos puede ayudarte a simplificar las tareas y cubrir las necesidades de la organización de forma más eficiente y consistente.

(Pérez, 2016), en sus artículos indican que se deben de aprovechar las ventajas que ofrecen las herramientas tecnológicas y aplícalas en tu empresa. En el turismo, para la toma de decisiones es importante considerar los factores sociales, políticos, económicos, medioambientales y tecnológicos, según (Ramos, 2016). A nivel nacional el turismo viene incrementando el progreso para la población y visitantes, mejorando sus entradas y contextos cotidianos, sobre “destinos turísticos”, originarios; productos, hábitos viajeros por descubrir (Bardales, 2014). La trascendencia que tiene el turismo para el desarrollo económico y social, la necesidad que tiene el ser humano de viajar y de conocer nuevos lugares y culturas; El estado en sus diferentes niveles, nacional,

regional y local deberían dar todos los mecanismos para su desarrollo en infraestructura y en la formación permanente de sus prestadores de servicio turístico, de manera permanente, ya que existe un déficit de gestión de talento humano en el turismo en el distrito de Pachangara, balneario termal de Churín, como también esto se puede evidenciar en muchos lugares turísticos del Perú. En Churín en épocas de feriados y otras fechas importantes, se viene evidenciando que hace falta hoteles ante la gran demanda de turistas, así mismos restaurantes que difundan los platos tradicionales del lugar.

(Almeida y Moreno, 2017), aborda el tema de búsqueda de información y la fidelidad a los destinos. El estudio analiza cómo los turistas comparten su tiempo entre fuentes de información, entre varios destinos, sino también a múltiples destinos (fidelidad horizontal), no abordado el contexto turístico, el objetivo de este estudio fue comprender mejor el comportamiento del turista con respecto al uso de las redes sociales, considerando las diferencias por nacionalidades, género y edad; y explorar la relación entre el uso de las diferentes fuentes de información de los turistas (tradicionales y digitales) y su influencia en la posterior fidelidad (fidelidad horizontal), y la fidelidad conductual como la actitudinal. Los resultados comprobaron nuestras hipótesis en que es necesario dentro de las competencias estratégicas abordar el tema de las fuentes de información y el uso de las redes sociales importantes para las decisiones por la comunicación digital y la gestión de los programas de fidelización por parte de los destinos turísticos.

El Turismo es una actividad económica que genera divisas importantes para el desarrollo del país, todos somos responsables de atender a los visitantes con la cordialidad y respeto. El balneario termal de Churín, destaca por la atracción de las fuentes termo medicinales, existe cuatro fuentes termales organizada: Mamahuarmi, Meseta, Juventud y Baños de Fierro; estas promueven visita a más de mil turistas en fechas festivas, existiendo gran demanda en hoteles.

(Quispe y Ríos, 2017) comentan que el turista de salud, podrá satisfacer sus necesidades médicas en las instalaciones del centro y conocer toda la ruta turística que ofrece Churín. No sólo sentirá interés por los diversos servicios termales, querrá conocer más del lugar, es por eso en el lugar debe proyectarse de manera estructurada a una

gestión de talento humano que permita de manera organizada contar con hoteles en épocas demanda, se debe involucrar al turista con la historia, costumbre, gastronomía y cultura termal del pueblo de Churín. Es momento para ofrecer distintas alternativas para la demanda turística que cada vez va creciendo, proyectos que servirán para conseguir mejores oportunidades para la oferta turística termal no sólo en Churín sino en todo el país.

(Chiavenato, 2009), manifiesta que, gestionar el talento humano es necesario en las corporaciones. Es esencial poseer talento, un talento es especial como inherente al personal y no toda persona es talentosa. El conocimiento del turismo: es el saber, aprender a aprender continuamente; las habilidades del turismo: es el hacer, usar la comprensión para solucionar, establecer y transformar. (Pérez, 2016). Una estrategia de gestión del talento humano en la empresa (administración de talento humano) a largo plazo, te garantiza contar con el personal idóneo para hacer que tu organización tenga éxito constantemente.

En cuanto al turismo internacional también hace falta tener la habilidad de invertir en turismo como se da a nivel internacional según (Orgaz, 2016) que el turismo se configura como uno de los principales sectores económicos a nivel internacional, adquiriendo importancia en los países en vías de desarrollo. Los resultados muestran que la provincia de Oyón tiene un gran potencial turístico, la percepción de los residentes de incursionar en esta actividad es muy baja. Así mismo comentó (Benavides, 2017), analizó el turismo en México, una visión hacia el futuro, ver el desarrollo y la situación del turismo y poder conocer hacia dónde se dirige la actividad turística en el país. Se realizó un bosquejo de la evolución del turismo iniciando con Acapulco, se enfocó el turismo de sol y playa, aunque existen otros que han promovido y contribuyen a acrecentar la oferta turística, se evaluó los impactos positivos y negativos del turismo y evaluando las dos revieras, Maya y Nayarit, y uno de los Pueblos Mágicos se concluyó que México apuesta por una actividad turística a mediano plazo, sin ver hacia el futuro y sin considerar una planificación integral que incidiera positivamente en el territorio y la sociedad.

(Savi y Gongalvez, 2017) estudio realizado por investigadores brasileños cuyo objetivo fue analizar el panorama actual de las publicaciones científicas de Iberoamérica sobre turismo realizado de forma experiencial realizada con referencias bibliométrica sistemática. la búsqueda se basó en palabras como turismo, experiencias, y en que estaba citado, se analizó una muestra de 70 artículos, utilizando estadísticas descriptivas y análisis de contenido y software de formación de redes, resultados indicaron que el tema es relevante en Iberoamérica, solo 16 de los 70 artículos utilizan la teoría de Pine II y Gilmore como elemento central. Concluyo que el tema de la gestión se ha destacado en el campo de estudio del turismo experiencial, promoviendo nuevas demandas científicas para el área, el manejo de las emociones, la calidad de la experiencia y las nuevas formas y herramientas de marketing. Se propone un esquema teórico esquemático con las principales variables encontradas en los artículos, avanzando en la forma de entender y visualizar el proceso socioeconómico de mercado del turismo llevado a cabo de manera experimental. en el contexto nacional sobre la variable gestión del talento humano.

(Marzano, 2018), en el estudio de las cuentas satélites de la región Cusco propuso el uso de una nueva metodología para evaluar, la cuenta satélite del sector turismo y el grado de inclusión económica, la riqueza generada y el aporte de la mano de obra al producto interno bruto (PIB) turístico de dicha región, concluyó que el promedio de trabajadores por establecimiento de hospedaje es alto para algunos establecimientos que cuentan con una capacidad menor a 10 personas, lo cual es inferior al promedio general establecido. Por otro lado, hay hoteles que cuentan con un número superior al promedio, esto se debe a la capacidad que manejan estos establecimientos, y a los ingresos que obtuvieron en el año, teniendo en algunos hoteles, una cantidad que asciende a los 50 trabajadores, e incluso llegando a tener 189 personas trabajando en un establecimiento.

Tenemos el aporte de (Cruz, 2015) en su estudio cuyo objetivo fue determinar de qué manera incidía la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222 – Huamachuco, buscó que la empresa brinde mayor prioridad en temas relevantes trabajando de manera inadecuada, el propósito fue que el desempeño fuese adecuado dentro de la organización, el cual concluyó que la Gestión del Talento Humano incide

de manera directa en el desempeño laboral, fue importante siempre combinar la dinámica y el buen entrenamiento continuo para establecer un excelente desempeño laboral y eso manifiesta el crecimiento acelerado, una buena toma de decisiones y una mejoría en el aprendizaje. Así mismo (Rodríguez y Carrillo, 2018), comentaron que el lanzamiento a nivel local del "Circuito Ecoturístico Vichama", se pueden difundir la cultura y la naturaleza del Norte Chico, de Huaura, Huaral y Barranca, de Lima Provincias, cuenta con potencial ecoturístico dada la cantidad y calidad de sus atractivos en ecoturismo, idóneo para la difusión de la arqueología, antropología y otras ciencias sociales, la cual concluyó que el factor cultural, económico y gastronómico influye en el turismo en el norte chico. También, (Montoya y Boyero, 2015), en su artículo tuvo como objetivo resaltar al valor que representa el recurso humano en la organización, concluye que existe es necesario de que la organización se oriente a una visión ambiciosa de los RRHH, elemento claves de direccionamiento estratégico para el éxito organizacional, una ventaja competitiva, el futuro dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido, reafirmando la necesidad de consolidar herramientas para la calidad de los procesos, los productos y los servicios en un sistema de calidad, que la organización afronte los paradigmas del mejoramiento continuo y la calidad total como dimensiones que le garantizan su viabilidad.

Otro resultado fue el de (Ponce, 2014) quién afirmó, que la valoración de un desempeño excelente es la clave del éxito en la organización, concluyendo que no es importante la meritocracia en los empleados, pero estos deben contar con experiencias básicas para el trabajo; las capacitaciones permanentes son indispensables implementarlas y los empleados desempeñan resultados diversos favorables para la organización empresarial. Asimismo, (Condori y Mejia, 2018), en la investigación que tuvo como objetivo gestionar los eventos culturales de los distritos de Ancahuasi, Calca y Anta; concluyo que carece de una política turística adecuada e infraestructura, y la baja calidad en el servicio. Es un potencial futuro se recomienda incrementar su demanda turística a través de los eventos culturales.

(Guerra, 2017), concluyó que, en las inversiones hoteleras, la gestión del talento humano se encuentra profundamente unida al usuario, con buena atención, que exigen los mismos. Se desarrolló el método deductivo y descriptivo, para determinar la correlación entre las dimensiones. Tuvo una delineación no experimental participaron

187 colaboradores de áreas operacionales de un hotel, aplicándose metodologías, de tipos deductivos y descriptivos, con fines de relacionar el nivel asociativo de cada variable. Los instrumentos sobre la gestión del talento humano fueron validados.

Por otra parte (Almeida y Moreno, 2017) en su estudio cuyo objetivo fue doble: 1) comprender mejor el comportamiento del turista con respecto al uso de las redes sociales, considerando las diferencias por nacionalidades, género y edad; y 2) explorar la relación entre el uso de las diferentes fuentes de información de los turistas (tradicionales y digitales) y su influencia en la posterior fidelidad (tanto a un solo destino como en la fidelidad horizontal), teniendo énfasis en la fidelidad conductual como la actitudinal. Siendo los resultados útiles para tomar decisiones sobre estrategias de comunicación digital y la gestión. Por su parte (Calderón, 2016), desarrolló un análisis correlacional, estableciendo ideologías en el talento humano para mejorar la atención hotelera entre empleados de lugares diferentes; valorándose políticas del progreso del talento y calidad del servicio, por esa razón el turismo incrementará, obteniéndose una relación del 0.981; conjeturando que a más políticas de desarrollo del talento humano mejor estándar de prestación hotelera mayor turismo.

Asimismo, (Flores, 2017). Sostuvo que, en la apreciación de 122 inversionistas hoteleros en Churín, administrándole un cuestionario cuantitativo simple, no experimental y transversal. Los resultados de esas percepciones fueron óptimos, en el proceso económico proporcionado por el sector turístico; el desarrollo social y ambiental, es moderado y el desarrollo político es óptimo.

También (Grigoletto, 2017) precisó que, la correlación del hospedaje dos estrellas en Churín y el aumento del turismo. La metodología fue descriptiva correlacional, cuantitativo, no experimental transversal. Participaron 70 Turistas de Churín. Se usó un cuestionario estructurado. Demostrando que existe correlación que para el hospedaje sea de calidad, deben existir trabajadores idóneos.

Revisamos las teorías acerca de la Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2009) “Precisa que la Gestión del talento humano son ideologías y destrezas imprescindibles en las gerenciales de recursos humanos, para internamiento, elección,

preparación, premios y valoración de la performance.

(Armas, Llanos y Traverso, 2017) en su libro *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*, comenta que es importante reflexionar sobre la evolución que han tenido las organizaciones a través del tiempo hasta la actualidad y con ellas, los principios teóricos que han aportado al desarrollo de la gestión del talento humano o gestión humana, siendo este último término el adoptado por las autoras del presente texto. Puesto que la gestión humana involucra una serie de aspectos integrales y diversos de las personas, más allá de sus talentos.

(Navarro, 2015), destaca que es transcendental indefectible para los restos actuales el promover la excelencia las capacidades operantes para certificar el progreso y dirección del potencial del personal.

(Tobón, y Tobón, 2014), argumenta que talento y gestión, son ideologías directivas de capitales humanas, en una auténtica extensión humana, el efectuar las soluciones y fines organizacionales con calidad y calidez.

(Buitrago y Henríquez, 2020), sostuvo que el propósito, fue analizar el pensamiento positivo como elemento clave en la gerencia de vida laboral en organismos públicos venezolanos, abordó un paradigma cualitativo, aplicó el método etnográfico, con enfoque introspectivo-vivencial, en la que la observación participante, documentación y la entrevista semiestructurada, fueron las técnicas aprovechadas, con sustento en el registro informativo por computadora, la grabadora digital, el diario de campo y la matriz de análisis de la categoría, como instrumentos de investigación aplicados a la necesidad que de las organizaciones emerge, concluyo que la población reclama la existencia de un modelo de gestión; orientado hacia un enfoque estratégico, que aproveche a la fuerza humana de trabajo, como plataforma desde donde se sostenga e impulse el desarrollo de todos los procesos en los escenarios referidos; y que a la vez les integre de forma efectiva, eficiente y prospera.

Características del Talento Humano (Chiavenato, 2009), expresa: gestionar talentos humanos es necesario en las corporaciones. Un talento es especial como

inherente al personal y no toda persona es talentosa, convertirse en talento es tener alguna diferencia competitiva valorativa. El talento incluye: conocimiento, es el saber, aprender a aprender continuamente. Habilidad usar la comprensión para solucionar, establecer y transformar. Juicio es comprender el entorno, ánimo censor, calificar la realidad, predicar con moderación y precisar prelações. Actitud en hacer que suceda, lograr y mejores fines, tomar compromisos, proceder como sujeto de cambio, adicionar valor, obtener excelstitud y enfocarse en los resultados. Por (Chiavenato, 2009:), sabemos que “gestión del talento humano orienta estratégicamente liderazgos, para lograr mayor valoración para la corporación, a ubicar capacidades para ser competitivos “dimensión Interna emprende la estructura del personal: destreza, estimulaciones y cualidades; que indican la forma de encargarse del recurso humano. Conocimientos. (Chiavenato, 2010), menciona que es un mecanismo importante para la economía de la informaciónpermite el uso de controles para su funcionamiento.

(Quintana, 2006), nos dice que el conocimiento son prácticas, valores, discernimientos con organización mental para valorar y juntar novísimas ideas, saberes y experiencias. Las microempresas sobre la gestión del talento, deben reflexionar los saberes de sus recursos humanos, acoplando la erudición, los procedimientos empresariales. Habilidades. (Robbins y Coulter, 2004), comenta que una persona tiene que efectuar su labor, la primordial conciencia para trabajar; constituyendo de jerarquía de la gestión del talento humano. Motivaciones es le propulsión de la actuación, la conducta, acorde a los fines y propósitos organizacionales, el recurso humano es perceptivos en centros laborales. Según Robbins y Coulter (2004), la estimulación son métodos de ímpetu, orientación y constancia para lograr fines. Las actitudes forman reflexiones valorativas. Para (Chiavenato, 2009), las actitudes son “una situación intelectual de la práctica, ejerciendo una correlación de réplica personal ante un contexto. Se acogen actitudes para el trabajo, la empresa y su estructura, sus consorcios, su retribución, destacándose la satisfacción laboral, colaboración, agilización en la empresa y su elevada responsabilidad.

En la presente investigación, se consideró a (Chiavenato, 2013), para dimensionar la variable gestión del talento humano en cuatro dimensiones: Conocimiento, habilidad, juicio y actitud. a) Conocimiento, es el saber, aprender a aprender continuamente, b) Habilidad usar la comprensión para solucionar, establecer y

transformar, c) Juicio comprender el entorno., ánimo censor, calificar la realidad, predicar con moderación y precisar prelación. d) Actitud, hacer que suceda, lograr y mejores fines, tomar compromisos, proceder como sujeto de cambio, adicionar valor, obtener excelencia y enfocarse en los resultados.

Por otro lado (Rodríguez, Dávila, Rodríguez, y Tejera, 2017) concluyeron que las nuevas tecnologías son pieza clave en la venta de vuelos vacacionales. Lo más fuertemente se asocia con la elección del canal de compra del vuelo es el país del turista asociando con (Stoner, Freeman, Gilbert, 2016) sostiene que “motivar son peculiaridades humanas para obtener responsabilidad personal. Posee elementos de la condición del comportamiento humano en un sentido particular”.

Motivación proviene del latín moveré: Mover. Orientación, perseverancia en labores facultativas, encauzadas, impersonales (Kincki y Kreitner, 2003). (Rodríguez y Martínez, 2020) propuso programas y acciones con el propósito de favorecer la permanencia y consecución de la meta académica de la población estudiantil, mediante un modelo articulado con la vida estudiantil, la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos, proyectarse a la comunidad mediante ferias de empleo, desarrollo de proyectos en empresas: (team building, talleres para el desarrollo de habilidades blandas, feedback, pasantías, práctica profesional) para que estudiante tenga experiencias prácticas que le motiven a continuar en la carrera, concluye que es efectiva la gestión de los recursos humanos

Así mismo hemos buscado las teorías de la variable Turismo (Morillo, 2015) El turismo: es un fenómeno social de actividad económica que se ha dado valor en estos tiempos, el sector turístico está viviendo una etapa de desarrollo y crecimiento destacables. Debemos tener muy claro que los turistas generan un buen movimiento económico en todos los lugares que visiten, ya sean por el uso de hoteles, restaurantes, agencias de viajes, el transporte y la seguridad es lo primero para que los turistas puedan regresar.

(Ibañez, Cruz y Juárez, 2016) comentaron que la calidad es determinante para elevar la competitividad turística, que debe poner en marcha la gestión de ventajas y procesos. El papel fundamental del estado peruano es invertir en el mejoramiento de las vías de acceso, en la infraestructura, seguridad, planes regionales, tácticos y acciones de atención a los viajeros para valorar lo natural, la historia y cultura.

(Sandoval, Ordoñez y Noblecilla 2017) Percepción del perfil del turista para el aprovechamiento de los atractivos turísticos: Caso Cantón Pasaje, concluye que el 98% de los encuestados les gustaría degustar de la gastronomía del cantón, mientras que un 2% no; siendo el porcentaje más alto, desea conocer los platos típicos del lugar. Por el cual los representantes turísticos se unen para aminorar impactos negativos.

La Ley N° 29408 – Ley General de Turismo y el Plan Estratégico Nacional de Turismo (PENTUR), es la referencia estratégica del turismo, promoviendo la productividad pública y privada. Dimensiones del Turismo; Dimensión sociocultural: es importante el actual escenario que presentan las sociedades modernas resulta totalmente favorable a la aceptación y al crecimiento de actividades como el turismo de caminos. Este ambiente propicio que se desarrolle según los modelos sostenibles de gestión. Por tratarse de rutas, el turismo se caracteriza por la conjunción de diversos destinos.

(Fernández, 2017) Dimensión Económica, el turismo busca generar ingresos económicos y desarrollo local, integrando a todos integrantes de servicios turísticos como los transportistas, hoteles, restaurantes entre otros. Dimensión Ambiental es importante por la calidad de responsabilidad que deben tener para con el medioambiente, responsable y sostenible, respetar el patrimonio natural y ambiental. (Navarro, 2015) indica que son los medios con que cuenta, hacen posible la actividad turística y satisfacen las necesidades de la demanda», todo elemento capaz de generar desplazamientos turísticos, clasificándolos según su origen, ya sea natural o humano; Histórico – artístico y Tradición y Costumbres, constituidos por espacio, bienes y valores, son elementos existentes en una región. En el balneario de Churín los empresarios hoteleros agrupados en una sociedad empresarial llamada Ahora Churín fomenta el valor de la hospitalidad, generando turismo en la zona, tienen la mentalidad que un cliente bien atendido es un cliente satisfecho que puede recomendar, por ello

brindan charlas y capacitaciones permanentes para fortalecer el clima y el buen servicio. El Ahora Churín cuenta con 17 Hoteles asociados, los cuales busca dar calidad de servicio a todos los turistas y no solo hoteles sino también restaurantes.

Nos propusimos plantearnos la Formulación del Problema, para ello en el Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?, y para los Problemas específicos: Problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019? Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019? Problema específico 3: ¿Cuál es la relación entre el juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019? 4: ¿Cuál es la relación entre la actitud y el Turismo en las empresas hoteleras de ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?

Nuestro estudio se presenta en la Justificación de la investigación: las cuales se dan en la Justificación Práctica. Esta indagación permitió relacionar gestión del talento humano y distribución de las inversiones hosteleros de Ahora Churín, cuyas consecuencias inciden en el pensamiento ejecutivo, contribuyéndose al progreso localista. Inclusive hacia un marco para otras exploraciones.

Como, justificación metodológica los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplea en esta investigación, podrán ser utilizados como base para otros trabajos de investigación. Por qué brinda la solución a la gestión del talento humano y turismo en las empresas hoteleras incrementado mayor conocimiento, habilidades juicio y actitud en la población mediante la gestión del talento humano y el turismo.

Justificación Teórica, el marco teórico de la Gestión del talento humano se relación al investigador (Chiavenato, 2013), estableciendo cuatro dimensiones (conocimiento, habilidades, juicio y actitud).

Justificación Social La indagación se orienta a brindar aportes a la localidad de Churín, permitiendo direccionar mejores tratos, sensibilización a financieras turísticas, hacia mejores situaciones laborales, de tal forma que el Ahora Churín tendrá mayor auge.

Nuestros Objetivos de la Investigación fueron dados mediante el Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 y los Objetivos específicos 1: Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019., Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe que entre las habilidades y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el juicio y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la actitud y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Nos propusimos probar bajo las siguientes hipótesis de la investigación. Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019. Y como Hipótesis específicas: hipótesis específica 1: Existe relación entre el conocimiento y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, hipótesis específica 2: Existe relación entre las habilidades y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, hipótesis específica 3: Existe relación entre el juicio y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, hipótesis específica 4: Existe relación entre la actitud y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo parte de la lógica o razonamiento deductivo, que empieza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba. Busca que los estudios efectuados puedan replicarse. Se pretende confirmar y predecir los fenómenos investigados, buscando relaciones entre elementos. Esto significa que la meta principal es la formulación y demostración de teorías. El tipo de investigación responde a la investigación básica, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él, radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos. (Muñoz, 2011).

La investigación sigue un diseño no experimental, por que realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos es la investigación sistemática y empírica la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se observan tal y como se han dado en su contexto natural. (Tamayo, 2004). (Hernández et al., 2014) el tipo de estudios pretende conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Nuestras hipótesis se derivan del análisis del problema investigado y tomaron en cuenta las teorías propuestas para la tesis, sabiendo que una hipótesis es una posible respuesta a las interrogantes formuladas en el planteamiento del problema, esperamos que la hipótesis sea probada mediante la proyección secuencial y lógica que arrojen los resultados. Conociendo que no siempre resultan ser ciertas, se puede dar el caso que los datos recolectados no permiten comprobar de forma definitiva una hipótesis, es posible ver que los resultados nieguen por completo las propuestas, pues se trata de suposiciones y no de hechos concretos.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Gestión del talento humano

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
El conocimiento	Elementos esenciales económicos de la averiguación	1,2	Escala ordinal		
	Utilidad de instrumentos creados.	3,4			
	Percepciones creadoras de estructuras mentales	5,6			
	Gestión adecuada de los saberes del trabajador	7,8			
	Unión de cultura, procesos empresariales, tecnológicos.	9,10			
Las habilidades	Ejecución de tareas laborales	11,12	Casi nunca:2	Alto	132-180
	Apreciación permanente del quehacer personal	13,14			
	Capacidades eruditas y materiales.	15,16	A veces:3	Medio	84-132
	Destreza expresiva.	17,18			
	Detección de situaciones problemáticas	19,20	Casi siempre: 4	Bajo	36-84
	Pensamientos positivos.	21,22			
Saberes generalizados.	23,24				
Juicio	Promoción formas de actuación.	25,26			
	La performance del trabajador frente a los fines empresariales	27,28	Siempre:5		
	Sensitivos a las promociones	29,30			
	Eficaz performance funcional	31,32			
Bienestar personal por el cumplimiento de una meta	33,34				
Actitud	Mantenimiento de la performance laboral.	35,36			
	Actitud positiva en las acciones ejecutadas.				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Operacionalización de la Variable Turismo

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
Sociocultural	Intercambio de cultura	1,2	Escala ordinal Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre: 4 Siempre:5	Alto Moderado Bajo	80 - 109 51 - 80 22 - 51
	Identificación con necesidades	3,4			
	Motivador	5,6			
	Valor cultural y social	7,8			
Económico	Cadena de valor	9,10	Casi siempre: 4 Siempre:5	Bajo	22 - 51
	Renovación	11,12			
	Sostenibilidad.	13,14			
	Ingreso local	15,16			
Ambiental	Respeto al patrimonio	17,18	Siempre:5	Bajo	22 - 51
	Conservación	19,20			
	Valoración	21,22			

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población en la investigación estuvo compuesta por 116 personas dedicados a la prestación del servicio turístico del Ahora Churín. La muestra de estudio, abarca a 90 personas dedicadas a la prestación del servicio turístico del Ahora Churín, en el desarrollo de la investigación se utilizará un muestreo probabilístico.

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

Reemplazando los datos en la fórmula, obtenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 116}{(116-1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 90$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra.

Z²: es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza) N: es el tamaño de la población.

p=q Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50% E²: es el error muestral (0.05)

El estudio fue una muestra de 90 personas dedicados a la prestación del servicio Turístico en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón. El muestreo se asumió el probabilístico, en consecuencia, se aplicó la fórmula para muestras finitas.

Los criterios de inclusión consideraron a los empresarios, administradores, recepcionistas y todo personal operativo del establecimiento hoteleros, quienes participaron en el proceso de esta investigación; Gestión del Talento Humano y el Turismo, empresas hoteleras de Ahora Churín, de la Provincia de Oyón, el cual beneficiará a la población de Churín.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la investigación, para medir la variable gestión del Talento Humano y Turismo, se desarrollará la encuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la encuesta es numérica se profunda poco, se codifica y tabula los datos de estudio con facilidad. Gómez (2002) señaló que la recolección de datos bajo el enfoque cuantitativo es semejante a la medición, se captura la realidad que se desea estudiar; el cuestionario es un conjunto de interrogantes que se aplica a las variables que se van a medir., el cuestionario de Gestión del Talento Humano y Turismo se encuentra formado por ítems que se medirán mediante el escalamiento de tipo Likert.

La validez de los instrumentos se utilizó la validez de contenido, “grado en que los ítems responden a las dimensiones” (Hernández et al, 2014), en consecuencia, los instrumentos gestión del talento Humano y Turismo serán examinados por juicio de expertos, para establecer la validez.

Fichas técnicas de los instrumentos

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Instrumento: Se aplicó un cuestionario, para cada variable:

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre: <i>Gestión del Talento Humano</i>
Autor:	Idalberto Chiavenato adaptado por José A. Espinoza Huerta
Procedencia:	Churín – Perú, 2019
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Churín, en la Provincia de Oyón, 2019
Administración:	Individual – Empresas Hoteleras de Churín
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a conocer la Gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Churín, en la Provincia de Oyon. La escala consta de 36 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre, la escala está conformada por 04 dimensiones, los ítems se presentan en forma de proposiciones positiva y negativa sobre la variable <i>Gestión del Talento Humano</i> .
Estructura:	

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Turismo

Datos generales

Título:	Cuestionario sobre: <i>Turismo</i>
Autor:	Ñoñez y Arnaiz adaptado por José Espinoza Huerta
Procedencia:	Churin – Perú, 2019
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Churín, en la Provincia de Oyón, 2019
Administración:	Individual – Empresas Hoteleras de Churin
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a conocer la Gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Churín, en la Provincia de Oyón. La escala consta de 22 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre, la escala está conformada por 03 dimensiones, los ítems se presentan en forma de proposiciones positiva y negativa sobre la variable gestión del talento Humano.
Estructura:	

Fuente: Elaboración propia

Viabilidad y Confiabilidad

Validez

Para Hernández (2014), la validez interna expresa el “Grado de confianza que se tiene de que los resultados del experimento se interpreten adecuadamente y sean válidos (se logra cuando hay control).

Tabla 3 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1

Grado y Nombre	Especialidad	Dictamen
Dra. Bertha Silva Narvaste	Metodólogo	Aplicable
Dr. Raúl Tejada Navarrete	Estadístico	Aplicable
Dr. Jean Pierre Wong Silva	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2

Grado y Nombre	Especialidad	Dictamen
Dra. Bertha Silva Narvaste	Metodólogo	Aplicable
Dr. Raúl Tejada Navarrete	Estadístico	Aplicable
Dr. Jean Pierre Wong Silva	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 20 empresarios. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Según Hernández, et al (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Conocimiento	,767	10
Habilidades	,755	14
Juicio	,845	6
Actitud	,846	6
Gestión del Talento Humano	,887	36

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5, las dimensiones conocimiento, habilidades, juicio y actitud tienen alta confiabilidad. Asimismo, la variable Gestión del Talento Humano tiene confiabilidad muy alta. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 6 Resultados de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Turismo

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Sociocultural	,754	8
Económico	,812	8
Ambiental	,845	6
Turismo	,867	22

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 6, las dimensiones Sociocultural, económico y ambiental, tienen alta confiabilidad. Asimismo, la variable Turismo tiene confiabilidad muy alta. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Corral (2009).

Como podemos observar, la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

2.5. Procedimiento

El trabajo de investigación, se inició con la identificación de la realidad problemática, así la revisión y análisis de los antecedentes internacionales y nacionales que guardan relación con las variables de estudio, unidad de análisis de la presente investigación, se revisó la teoría de cada una de las variables, así como también se desagregó las variables, identificando las dimensiones, indicadores, a partir del cual se elaboró los cuestionarios, determinando su validez y confiabilidad. Posteriormente se procedió la aplicación de los cuestionarios para determinar los resultados, de ahí se procedió con la discusión considerando los resultados, antecedentes, teorías y finalmente abordamos en las conclusiones, recomendaciones, a partir de las cuáles realizo la propuesta pertinente.

2.6. Métodos de análisis de datos

Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Gómez (2012) afirma que es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular, las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son.

Estadística descriptiva

Se aplicaron estadísticas descriptivas: tablas de frecuencias para las dos variables principales y tablas de contingencia entre las variables principales Gestión del Talento humano y Turismo, con cada dimensión de la variable Gestión del Talento Humano. Para el contraste de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta que los datos de las dos variables son ordinales, se ha prescindido del test de normalidad, dado que en este caso no es una condición necesaria. Por consiguiente, se procedió a aplicar en cada caso la prueba estadística de Coeficiente de correlación Rho de Spearman para establecer su relación entre las variables y dimensiones en estudio. Se describen de manera sucinta como serán organizados los resultados estadísticos descriptivos, señalando tipos de tablas y figuras, quienes deberán ser los más adecuados para su interpretación y análisis.

Estadística inferencial

Formulación de la hipótesis estadística

Ha: Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significación:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error. A un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Estadístico de prueba

Enunciar la prueba estadística, emitiendo su caracterización

2.7 Aspectos éticos

Se ha mantenido la confiabilidad de los encuestados, a fin de no interferir con sus actividades.

III. Resultados

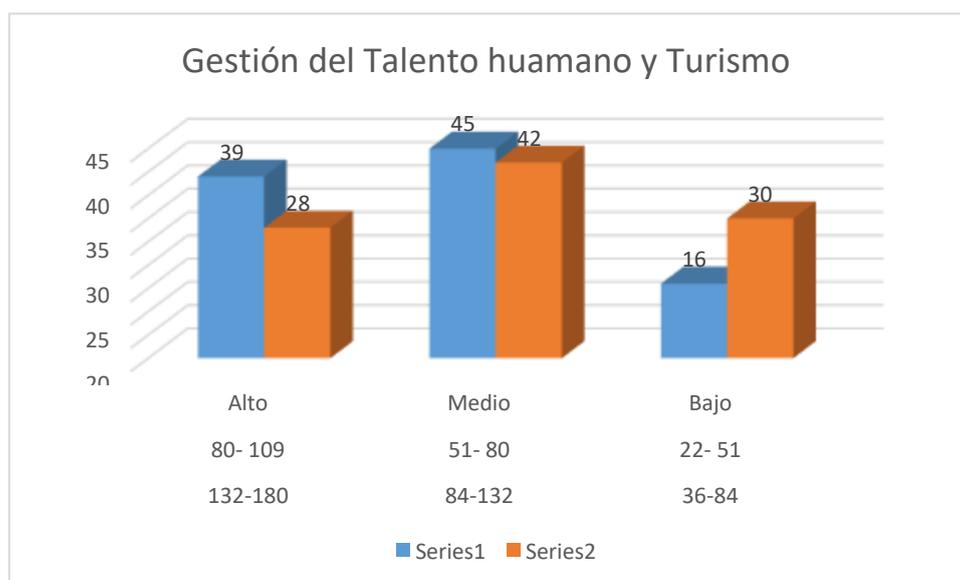
Estadística Descriptiva

Tabla 8 Descripción de los niveles de Gestión de Talento Humano y Turismo

RANGOS		Niveles	Gestión del talento Humano		Turismo	
			fi	hi	fi	hi
132-180	80- 109	Alto	35	39	25	28
84-132	51- 80	Medio	40	45	38	42
36-84	22- 51	Bajo	15	16	27	30
		Total	90	100	90	100

Fuente: Propia del autor

Gráfica 1: Descripción de los niveles de Gestión del Talento Humano y Turismo



Fuente: Propia del autor

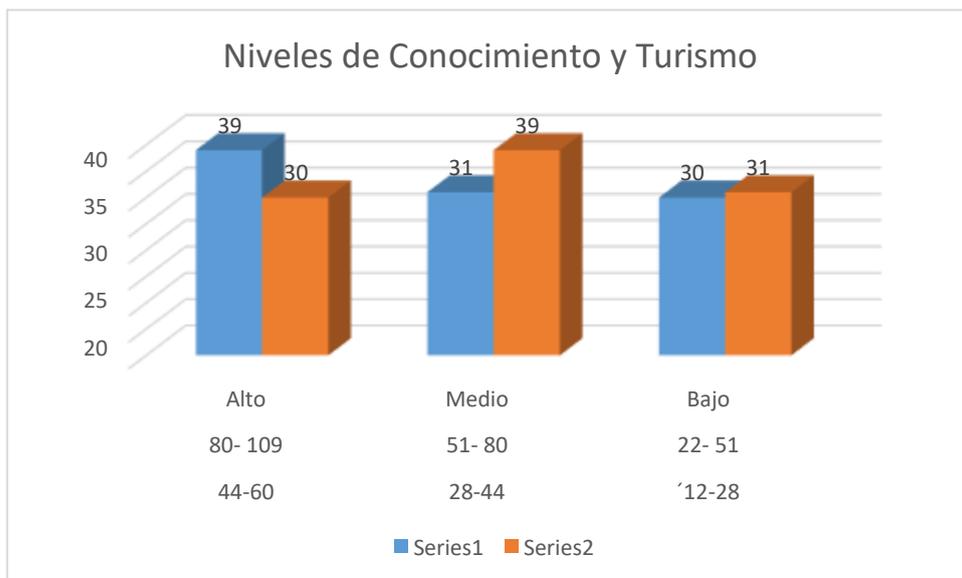
Se evidencia que existe a un nivel intermedio del 45% de la *Gestión del Talento Humano* frente al Turismo en 42%, lo que demuestra que mejorando la implementación habrá mayor turismo.

Tabla 9 Descripción de los niveles de Conocimiento del Talento Humano y Turismo

RANGOS		Niveles	Conocimiento		Turismo	
			fi	hi	fi	hi
44-60	80- 109	Alto	35	39	20	30
28-44	51- 80	Medio	28	31	26	39
12-28	22- 51	Bajo	27	30	21	31
Total			90	100	67	100

Fuente: Propia del autor

Gráfica 2: Descripción de los niveles de Conocimiento del Talento Humano y Turismo



Fuente: Propia del autor

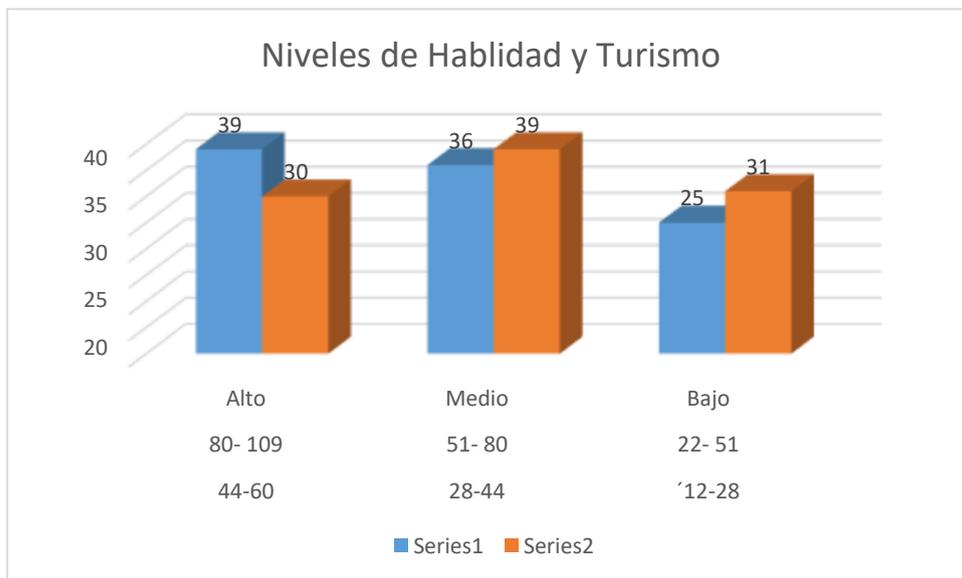
Se observa que, existe en el nivel medio 31% del Conocimiento frente al Turismo de 39%, lo que demuestra que a mejor implementación del conocimiento habrá mayor turismo.

Tabla 10 Descripción de los niveles de Habilidad del Talento Humano y Turismo

RANGOS		Niveles	Habilidad		Turismo	
			fi	hi	fi	hi
44-60	80- 109	Alto	35	39	20	30
28-44	51- 80	Medio	33	36	26	39
12-28	22- 51	Bajo	22	25	21	31
		Total	90	100	67	100

Fuente: Propia del autor

Gráfica 3: Descripción de los niveles de Habilidad del Talento Humano y Turismo



Fuente: Propia del autor

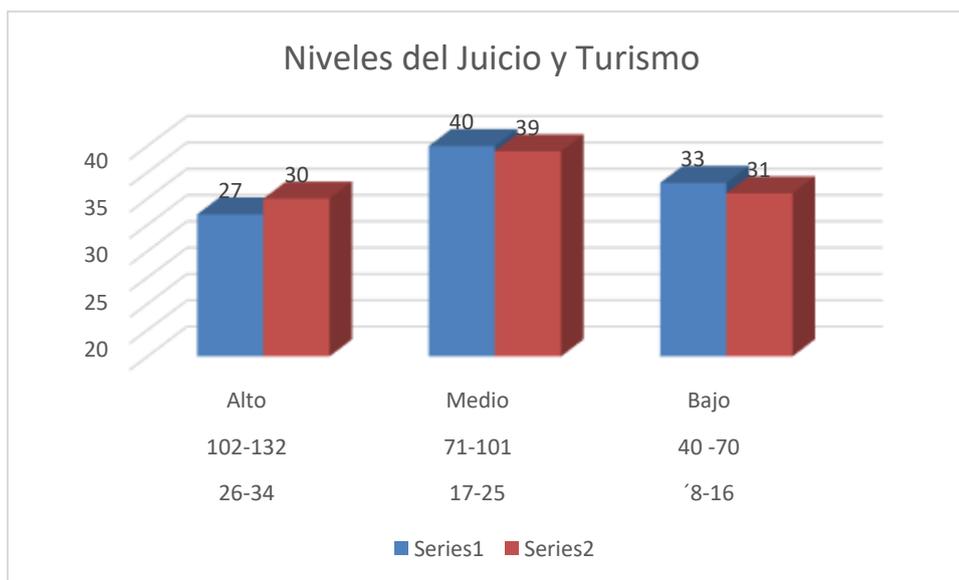
Vemos que, existe en el nivel medio 36% de las Habilidades frente al Turismo de 39%, lo que demuestra que a mejor implementación de las habilidades en el talento humano habrá más turismo.

Tabla 11 Descripción de los niveles de juicio del Talento Humano y Turismo

RANGOS		Niveles	Juicio		Turismo	
			fi	hi	fi	hi
22-30	80- 109	Alto	24	27	20	30
14-22	51- 80	Medio	36	40	26	39
6-14	22- 51	Bajo	30	33	21	31
Total			90	100	67	100

Fuente: Propia del autor

Gráfica 4: Descripción de los niveles del Juicio del Talento Humano y Turismo



Fuente: Propia del autor

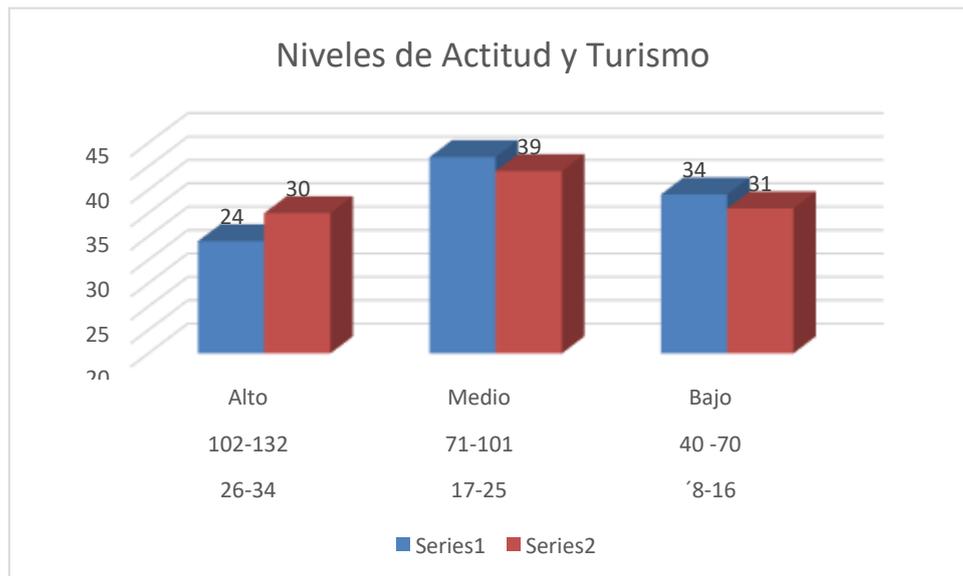
Evidenciamos que, hay en el nivel medio 40% del Juicio y el 39% del turismo lo que demuestra que a mejor implementación del juicio en el talento humano habrá mayor turismo.

Tabla 12 Descripción de los niveles de la Actitud del Talento Humano y Turismo

RANGOS		Niveles	Actitud		Turismo	
			fi	hi	fi	hi
22-30	80- 109	Alto	22	24	20	30
14-22	51- 80	Medio	38	42	26	39
6-14	22- 51	Bajo	30	34	21	31
		Total	90	100	67	100

Fuente: Propia del autor

Gráfica 5: Descripción de los niveles de la Actitud del Talento Humano y Turismo



Fuente: Propia del autor

Visualizamos que, existe en el nivel medio 42% de la actitud y el 39%, del turismo lo que demuestra que a mejor implementación de la actitud habrá mayor turismo.

Estadística Inferencial Prueba de hipótesis general

Ha. Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019.

Ho. No Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\square \square$

0.05

Tabla 13 Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

			Gestión del talento Humano	Turismo
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano.	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	90	90
	Turismo	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	90	90

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

La contrastación de la hipótesis general mostró que la *Gestión del talento humano* se relacionó directa y significativamente con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,547), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, una *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo (Tabla 13).

Prueba de hipótesis específica 1

Ha. Existe relación entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Ho. No Existe relación entre el conocimiento y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019.

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:

0.05

Tabla 14 Existe relación entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

		Conocimiento	Turismo
	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
	Sig. (bilateral)		,002
Rho de	N	90	90
Spearman	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	90	90

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

La contrastación de la hipótesis específica mostró que el conocimiento *se* relacionó directa y significativamente con la con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,566), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, un mejor conocimiento de la *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo (Tabla 14).

Prueba de hipótesis específica 2

Ha. Existe relación entre las Habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Ho. No Existe relación entre las habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:

0.05

Tabla 15 Existe relación entre las habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

		Habilidades	Turismo
Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
	Sig. (bilateral)		,002
Rho de Spearman	N	90	90
Turismo	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	90	90

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

La contrastación de la hipótesis específica mostró que las habilidades *se* relacionaron directa y significativamente con la con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,541, siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejores habilidades de la *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo (Tabla 15).

Prueba de hipótesis específica 3

Ha. Existe relación entre el Juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Ho. No Existe relación entre el Juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:

0.05

Tabla 16 Existe relación entre el Juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

			Juicio	Turismo
		Coeficiente de correlación	1,000	,577**
	Juicio	Sig. (bilateral)		,002
Rho de		N	90	90
Spearman		Coeficiente de correlación	,577**	1,000
	Turismo	Sig. (bilateral)	,002	
		N	90	90

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

La contrastación de la hipótesis específica mostró que el juicio *se* relacionó directa y significativamente con la con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,577), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejor juicio de la *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo (Tabla 16).

Prueba de hipótesis específica 4

Ha. Existe relación entre la actitud y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Ho. No Existe relación entre la actitud y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:

0.05

Tabla 17 Existe relación entre la actitud y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

		Actitud	Turismo
	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,576**
Rho de Spearman		N	90
Turismo		Coeficiente de correlación	,576**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	90

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

La contrastación de la hipótesis específica mostró que las actitudes se relacionaron directa y significativamente con la con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,576), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejor actitud de la *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo (Tabla 17).

IV. Discusión

La gestión del talento humano es muy importante en el mundo empresarial, dado el entorno de constante cambios en el que vivimos y trabajamos, la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 es extremadamente importante para una empresa, porque es lo que la guía hacia el éxito.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que, existe en el nivel medio 45% de la Gestión del Talento Humano frente al Turismo de 42%, lo que demuestra que a mejor implementación de la gestión del talento humano habrá mayor turismo., estos resultados coinciden con Quispe, E. y Ríos, C. (2017) quienes comentan que el turista de salud, podrá satisfacer sus necesidades médicas en las instalaciones del centro y conocer toda la ruta turística que ofrece Churín, así como también por Chiavenato, I.

(2009:), sabemos que “gestión del talento humano orienta estratégicamente liderazgos, para lograr mayor valoración para la corporación, a ubicar capacidades para ser competitivos.

Se evidencia que, existe en el nivel medio 31% de la Conocimiento frente al Turismo de 39%, lo que demuestra que a mejor implementación de los conocimientos de la gestión del talento humano habrá mayor turismo., contrastando a lo que manifiesta Benavides, M. (2017), nos dice que el conocimiento son prácticas, valores, discernimientos con organización mental para valorar y juntar novísimas ideas, saberes y experiencias, así como las empresas indican sobre la gestión del talento, deben reflexionar los saberes de sus recursos humanos, acoplando la erudición, los procedimientos empresariales, por otro lado el turismo en México, lo identifica con visión hacia el futuro, que le permita conocer hacia dónde se dirige la actividad turística en el país, es decir contar con esa visión de futuro tener conocimientos es muy interesante.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que, existe en el nivel medio 36% de las Habilidades frente al Turismo de 39%, lo que demuestra que a mejor implementación de las habilidades de la gestión del talento humano habrá mayor turismo, contrastando a Robbins y Coulter (2004), comenta que una persona tiene que efectuar su labor, la primordial conciencia para trabajar; constituyendo de jerarquía de la gestión del talento humano y a Buitrago ,R. y Henríquez ,C. (2020) sostuvo que el propósito, fue analizar el pensamiento positivo como elemento clave en la gerencia de vida laboral , concluyo que de existir de un modelo de gestión; orientado hacia un enfoque estratégico, que aproveche a la fuerza humana de trabajo, como plataforma desde donde se sostenga e impulse el desarrollo de todos los procesos en los escenarios referidos; y que a la vez les integre de forma efectiva, eficiente y prospera, en otras palabras tener habilidades para ejecutarlo.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que, existe en el nivel medio 40% del juicio 39%, del turismo lo que demuestra que a mejor implementación de juicio en la gestión del talento humano habrá mayor turismo, contrastando con Robbins, S. y Coulter, M. (2004), ellos manifiestan que la estimulación son métodos de ímpetu, orientación y constancia para lograr fines.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que, existe en el nivel medio 42% de actitud frente a 39%, del turismo lo que demuestra que a mejor implementación de la actitud en la gestión del talento de los colaboradores habrá mayor turismo, contrastando como Chiavenato, I (2009), las actitudes motivacionales son “una situación intelectual de la práctica, ejerciendo una correlación de réplica personal ante un contexto”. Se acogen actitudes para el trabajo, la empresa y su estructura, sus consorcios, su retribución, destacándose la satisfacción laboral, colaboración, agilización en la empresa y su elevada responsabilidad.

V. Conclusiones

Primera. La contrastación de la hipótesis general mostró que la Gestión del talento humano se relacionó directa y significativamente con el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,547), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, una Gestión de talento humano permitió mejor Turismo.

Segunda. La contrastación de la hipótesis general mostró que el conocimiento se relacionó directa y significativamente con el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,566), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, un mejor conocimiento de la Gestión de talento humano permitió mejor Turismo.

Tercera. La contrastación de la hipótesis específica, mostró que las habilidades se relacionaron directa y significativamente con el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,541), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejor Motivación de la Gestión de talento humano permitió un mejorar el Turismo.

Cuarta. La contrastación de la hipótesis específica, mostró que el juicio se relacionó directa y significativamente con el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019 ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,577), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejor Motivación de la Gestión de talento humano permitió mejorar el Turismo.

Quinta. La contrastación de la hipótesis específica, mostró que las actitudes se relacionaron directa y significativamente con la con el Turismo en *las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019* ($p = 0,002 < 0,05$; Rho de Spearman = 0,576), siendo la correlación positiva de intensidad moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por ello, a mejor actitud de la *Gestión de talento humano* permitió un mejor Turismo.

VI. Recomendaciones

Primera. Si la Gestión del Talento Humano se relacionó directa y significativamente con el Turismo según en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, recomendamos mantener, que se reclute talentos y se logre la fidelización con las empresas hoteleras, a fin de prepararlos adecuadamente para atraer al público a que realicen turismo en nuestro País, antes de irse fuera de él.

Segunda. Si el Conocimiento se relacionó en forma directa y significativa con el Turismo según en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, recomendamos, que las empresas hoteleras busquen convenios para capacitar su personal adecuadamente para dar a conocer nuestro patrimonio cultural, que tenemos en nuestro País. Los convenios para que se dicten capacitaciones pueden hacerlo ante el Mincetur, Cenfotur, Dircetur Lima y las mismas municipalidades provinciales y distritales.

Tercera. Si las Habilidades se relacionaron directa y significativamente con el Turismo según en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón,

2019, se recomienda desarrollar capacitaciones o eventos que busquen potencializar las actitudes y aptitudes innatas de los trabajadores, a fin que se vea favorecido la buena atención a los turistas nacionales y extranjeros, en consecuencia, el turismo se incrementa. Las capacitaciones pueden solicitarlas ante aliados estratégicos como son el Mincetur, las Cámaras de turismo, Gobiernos Regional y Gobiernos locales.

Cuarta. Si el juicio se relacionó directa y significativamente con el Turismo según las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, recomendamos mantener puesta la mirada en tener las mejores personas, que tengan la mejor capacidad de entendimiento en diferentes situaciones o escenarios, que es lo bueno y lo malo para mejorar cada proceso e incentivar mayor la actividad turística. Así mismo es importante gestionar capacitaciones ante entidades público o privadas, con la finalidad de otorgarle mayor capacidad de juicio al personal operativo de la empresa para que tome las mejores decisiones en respuestas a los puestos que ocupen.

Quinta. Si la actitud se relacionó con el Turismo según en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019, recomendamos mantener puesta la mirada en mantener siempre la actitud del personal, a través de la Gestión del talento Humano para contar con mayor actividad turística. En este sentido recomendamos a los empresarios gestionar capacitaciones y charlas motivacionales que estimulen al personal operativo turístico a que tenga reacciones habituales del carácter proactivo, propositivo y sinérgico, para responder a múltiples circunstancias. Se pueden gestionar capacitaciones charlas o talleres blandas ante las entidades públicas o privadas.

VII. Propuesta

1. Datos Generales:

Título: Propuesta para gestionar adecuadamente el talento humano y el turismo en las empresas hoteleras de la Región Lima.

Responsable: Mgtr. José Antonio Espinoza Huerta Institución: Empresas hoteleras de Ahora Churín

2. Fundamentación:

El suscrito ha revisado y analizado detalladamente la investigación realizada: Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, 2019, y en función a los resultados, conclusiones, así como las recomendaciones, propone gestionar adecuadamente el talento humano para incrementar el turismo en la Región Lima y el Perú. **Objetivos:**

Objetivo general

El impulso de la gestión del talento humano ante un mundo empresarial competitivo y dinámico. Manteniéndose la adaptación e innovación como valores permanentes para continuar mejorando el turismo a nivel nacional e internacional.

Objetivos específicos

1º La identificación del personal idóneo con talento e identificación con las empresas hoteleras, para generar un turismo sostenible.

2º Desarrollo de las habilidades del personal que son colaboradores de las empresas hoteleras, que dan servicio de turismo.

3º Desarrollo del Turismo sostenible en base al respeto al medio ambiente, la cultura y los pueblos vivos de la Región Lima y el Perú.

4º Promoción del turismo como la locomotora generadora de economía y trabajo para la población, empresas y ciudades de la Región Lima y el Perú

3. Justificación y explicación:

Después de un análisis exhaustivo de la Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, 2019, se propone la necesidad de tener personal idóneo con talento, siendo necesario la identificación de virtudes como: conocimientos y habilidades, juicio y actitudes que impulsen el desarrollo del Turismo en nuestra región Lima y el País.

Es necesario identificar necesariamente al personal que reconozca la importancia

de la cultura de nuestro País, que debe de darse a conocer, así como los principales lugares turísticos de cada región, departamento, distrito de nuestro País.

4. Actividades

a. Presentar las conclusiones de esta investigación “Gestión del talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras del Ahora Churín, provincia de Oyón 2019” al Gobierno Regional de Lima, en el Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo “Dircetur Lima” que estoy a cargo a fin de dar a conocer, que se hace imprescindible que a través de esta dirección se gestiones capacitaciones, charlas y talleres dirigidas al fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano para todas las empresas privadas ya sea del rubro, hoteleros, gastronómico, agencias de viajes y otras, a fin de otorgar un buen servicio de calidad a nuestros Turistas Nacionales e Internacionales.

b. Presentar un “Plan de Trabajo Impulsor de Turismo”, consta que aquellos servidores públicos en general que tienen interés e identificación con el turismo, tengan el ingreso libre los 4tos domingos de cada mes a Centros Arqueológicos, museos, reservas paisajísticas y otros. De esta manera se le incentivará con su familia a visitar un lugar turístico en toda la Región Lima.

c. Elevar al Mincetur, con cargo a Cenfotur un Plan de Trabajo, donde solicita capacitaciones para todo el personal que labora en los hoteles que ofrecen turismo vivencial, a fin que estos colaboradores estén debidamente capacitados para dar a conocer nuestra cultura y principales lugares turísticos del lugar donde trabajan

d. Presentación de un Proyecto de Ley, que se le reconozca un porcentaje de los ingresos de la zona que se generen por el turismo, a fin que conserven el patrimonio cultural del País. “Canon Turístico”

5. Cronograma

Se propone el siguiente cronograma a realizar, considerando el número de actividades, recursos, así como responsables.

Nro.	Actividades	Recursos	Responsables
1	Presentar las conclusiones de esta investigación “Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras del Ahora Churin, provincia de Oyon 2019	Investigación - Tesis	Gobierno Regional de Lima - DIRCETUR
2	Elaboración de directivas al Gobierno Regional de Lima – Dirección de Turismo	Manuales Reglamentos Personas Tecnología Base de datos	Dirección de Turismo – Gobierno Regional de Lima
3	Plan de Capacitaciones la MINCETUR	Manuales Reglamentos Personas Tecnología Base de datos	MINCETUR - Dirección General de Turismo
4	Proyecto de Ley, ingresos generados por el turismo – “Canon Turístico”	Manuales Reglamentos Personas Tecnología Base de datos	Comisión del turismo del Congreso General de la República

Fuente: Elaboración propia

6. Evaluación y control

Se realizará un monitoreo de los documentos remitidos a las diferentes instancias, así como nombrar comisiones interinstitucionales y comisiones multisectoriales de trabajo entre las empresas hoteleras Ahora Churín y las entidades del Estado, para lograr la implementación de la propuesta sugerida.

Referencias

- Aguiar, Q.T., Moreno, G.S., & Picazo, P.P. (2016). *How could traditional travel agencies improve their competitiveness and survive? A qualitative study in Spain.* *Tourism Management Perspectives*, 20, 98-108. DOI: 10.1016/j.tmp.2016.07.011
- Almeida, A. y Moreno, S. (2017). *Impacto de las fuentes de información tradicionales y digitales en la fidelidad de los destinos.* Recuperado de: <https://aecit.org/jornal/index.php/AECIT/article/view/245>
- Armas, Y. (2016). *Influencia de las Empresas Panópticas en el Clima Laboral.* En Y. Armas, F. Coello, M. Llanos E, M. Pacheco, & M. Romero, *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la gestión humana.* Guayaquil Ecuador: Universidad Ecotec.
- Araña, J. E., León, C. J., Carballo, M. M., & Gil, S. M. (2015). *Designing Tourist Information Offices. The Role of the Human Factor.* *Journal of Travel Research*, 55(6), 764-773. DOI: doi: 10.1177/0047287515587113
- Armas, y., Llanos, M. y Traverso, P (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales.* Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bardales, E. (2014). *Turistas de países de Alianza del Pacífico realizan viajes de hasta 10 días y gastan U\$ 1,200.* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/turistas-paises-alianza-pacifico-realizan-viajes-10-dias-gastan-us-1-200-66527-noticia/>
- Benavides, M. (2017). *El turismo en México, una visión hacia el futuro.* Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/331148877>
- Calderón, J. (2016). *Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco.* Recuperado de

http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2654/calderon_ci.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cisneros, M; Pemberthy, L; Chaguendo, M. (2020). *Gestión del conocimiento: una apuesta desde la gobernanza para la educación en salud en el Cauca*
<https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16578651&AN>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavento I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de:
<https://jgestiondeltalento humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Condori, P. y Mejía, A. (2018). *Gestión de eventos culturales como alternativa de incremento de la demanda turística en la región Cusco*. Recuperado de:
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3834>

Cruz, M. (2015). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N° 222-Huamachuco: 2015*. Recuperado de:
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4557>

Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de:
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Delgado, D. y Romero, L (2013). *Satisfacción de las necesidades del cliente en el sector vivienda: el caso del Valle de Toluca. Ingeniería Investigación y Tecnología, volumen XIV (número 4), octubre-diciembre 2013: 499-509 ISSN 1405-7743 FI-*

Domínguez, J. (2009). *Access to Water and Sanitation in Veracruz: A Local and Institutional Capabilities Issue. México.* Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140510792010000200004

Domínguez, J. (2018). *Access to Water and Sanitation in Veracruz: A local and institutional capabilities issue. México.* Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140510792010000200004

Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo* <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7324/1/T3199-MDA-EscuderoAdministracion.pdf>

Elliot, D. (2020). *Chart of the day: These countries normally have the highest international tourist numbers.* Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/most-visited-countries-world-tourism-organization/>

Fernando, M., González, C. and Morales, Y. (2015). *Wastewater and its consequences in Peru. Perú.* Recuperado de: <https://www.studocu.com/es/document/universidad-cesar-vallejo/tecnologia-de-los-materiales/informe/las-aguas-residuales-y-sus-consecuencias-en-el-peru/2262424/view>

Falk, T., Hammerschimdt, M., & Schepers, J. (2014). The service quality-satisfaction link revisited: exploring asymmetries and dynamics. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38(3), 288-302

Flores, G. (2017). *Mejora del servicio de alojamiento de hoteles dos estrellas de Churin.* Recuperado de : <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/3485>

Gestión (2019). *Llegarán 4.8 millones de turistas internacionales a Perú este año, 10% más que en el 2018.* Recuperado de <https://gestion.pe/economia/llegaran-4-8->

millones-turistas- internacionales-peru-ano-10-2018-258028-noticia/

- Giese, J., & Cote, J. (2017). *Defining Customer satisfaction. Academy of Marketing Science Review, 1*. Recuperado de: www.amsreview.org/amsrev/theory/giese01-00.html
- Gómez, M. (2002). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina, Córdoba: Brujas
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo de las organizaciones*. Norma.
- Gubman, E. (2000). *El Talento como solución*. Mac Graw Hill.
- Guerra, M. (2017). *Gestión del talento humano percibida por los trabajadores en Lima Sheraton Hotel & Convention Center, 2017*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15280?locale-attribute=en>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. 5ta. Ed. México: Mc Graw Hill.
- Hernández T., Avila, D. y Hernández, J. (2020). *The Phubbing. The interference in communication within the classroom El Phubbing*. <file:///C:/Users/user/Downloads/5807-Manuscript-29538-2-10-20200508.pdf>
- Henríquez, C. (2020). *Pensamiento positivo como habilidad potenciadora para la gerencia de vida laboral en organizaciones públicas*. Tesis doctoral (no publicada) Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Hidalgo, P. (2015). *Modelo de Gestión y Administración de Proyectos Operacionales*. Tesis de doctorado. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Ho, C., Lin, M., & Chen, H. (2014). Web users' behavioural patterns of tourism information search: *Tourism Management*, 33(6), 1468-1482.

- Huber, A., Ponce, A., Rentocchini, F. y Wainwright, F. (2020). *The Wealth of (Open Data) Nations? Examining the interplay of open government data and country-level institutions for entrepreneurial activity at the country-level* <http://www.sustainability-seeds.org/papers/RePec/srt/wpaper/1120.pdf>
- Ibáñez, R., Cruz, P. y Juárez, J. (2016). *Perfil y satisfacción del visitante del destino: Los Cabos, Baja California* Recuperado de: [://C:/Users/user/Downloads/Dialnet-PerfilYSatisfaccionDelVisitanteDelDestino-5844703.pdf](http://C:/Users/user/Downloads/Dialnet-PerfilYSatisfaccionDelVisitanteDelDestino-5844703.pdf)
- IOS. (2015). *ISO 9000 International Standard. Quality management systems - Fundamentals and vocabulary*. Geneva, Switzerland. International Organization for Standardization. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>
- Kalenatic, D., Mancera, L., Moreno, K. y Gonzáles, L. (2011). Metodología de planeación logística basada en gestión de proyectos y dinámica de sistemas en empresas prestadoras de servicios. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, núm. 58, marzo, 2011, pp. 208-218. Universidad de Antioquia Medellín, Colombia.
- La Organización Mundial del Turismo (2017). *Panorama OMT del turismo internacional*. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419043>
- Llanos, M. (2016). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Revista Economía y Desarrollo*, 157(2), 130- 146.
- Llanos, M. (2016). Las Buenas prácticas en la Gestión Humana: clave del éxito de las mejores empresas. *Revista Non Verba*, 6(1), 69-84.
- Liquidano, C. (2012). *Gestión del talento humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento* searchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento.

- Navarro, D. (2015). *Recursos turísticos y atractivos turísticos: Conceptualización, clasificación y valoración*. Cuadernos de turismo N° 35, 335-357.
- Nieto, M. (2020). *Analysis of transversal competences in the professional training of Administration and Finance* Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/669-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1043-1-10-20200628.pdf>
- Marzano, J. (2018). *Cusco: Cultural tourism and economic inclusion*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6928459>
- Montoya, C y Boyero, M. (2015). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mejía, C. Agudelo, I., y Soto, O. (2016). Planeación por escenarios: un caso de estudio en una empresa de consultoría logística en Colombia. *Revista Estudios generales*, Volumen 32, Número 138, p. 96-107, enero-marzo 2016
- MINCETUR. (2018). *Manual para la Inventariación y actualización de recursos turísticos*. Lima: Impresiones & Publicidad Viserza S.A.C.
- Moreno B. y Godoy E. (2012). *El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*.
- Munoz, D. (2019). *Global Destination Cities Index* Recuperado de <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/09/GDCI-Global-Report-FINAL-1.pdf>
- Muñoz, C. (2014). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.
- Munar, A. M., & Jacobsen, J. K. S. (2015). Motivations for sharing tourism experiences through social media. *Tourism Management*, 43, 46-54. DOI: 10.1016/j.tourman.2014.01.012.

- Ortega, J. (2017). *Planificación y gestión de los estudios de impacto ambiental*.
- Orgaz, F. (2016). *Tourism as a potential motor for the economic development of border areas in developing. A case study*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1934/193449985009/html/index.html>
- Organización Mundial del Turismo (2017). *Panorama del Turismo Internacional*. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419043>
- Orgaz, F. (2016). *Tourism as a potential motor for the economic development of border areas in developing. A case study* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1934/193449985009/html/index.html>
- Ortega, M., Hernández, T. y Tobon, S. (2015). *Impact of the conceptual cartography as a comprehensive strategy on knowledge*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596011.pdf>
- Pesca, C. (2018). *Educación universitaria en desarrollo y aplicación del talento humano y la gestión del conocimiento*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66623936006.pdf>
- Pérez, O. (2016). *Gestión del Talento Humano en la empresa y su importancia*. Recuperado de: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>.
- PMI, (2015). *Agile Certified Practitioner (PMI_ACP) Handbook*, Pensilvania: Project Management Institute.
- Pololikashvili, Z. (2019). *International tourism continues to outpace the global economy*. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421152>

- Prado, A. (2015). *Calidad de servicio, calidad de relación e intención de comportamiento en el entorno on-line*. Tesis Doctoral. Departamento de Economía de la Empresa. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. España.
- Quispe E. y Riós, C. (2017). *Centro Turístico Termomedicinal en el Balneario de Churin*. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/957>
- Ramos, M. (2016). *Importancia del Turismo para el desarrollo económico en Perú*. Recuperado de: <https://www.peruenvideos.com/la-importancia-del-turismo-para-el-desarrollo-del-peru/>
- Rodríguez, M. y Carrillo, C. (2018). *Factores Que Influyen En El Turismo Del Norte Chico*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2767/RODRIGUEZ%200%20RENGIFO%20MIRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004). *Administration*. Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Rodríguez, D., Dávila, C.; Rodríguez, M. y Tejera, M. (2017). *Factores asociados a los nuevos canales de compra del vuelo de turismo de sol y playa relacionados con TIC* Recuperado de <https://aecit.org/jornal/index.php/AECIT/article/view/268>
- Rodríguez, S. y Martínez, M. (2020). *Acciones para la permanencia y retención que impulsa la Carrera Administración y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Nacional (UTN)*. Recuperado de: <https://ridda2.utp.ac.pa/handle/123456789/11445>
- Savi T. y Gongalvez, J. (2017). *Turismo Experiencial A Partir De Una Perspectiva Socioeconómica Mercadológica*. Recuperado de: <https://aecit.org/jornal/index.php/AECIT/article/view/276>

- Sandoval, D., Ordoñez, O., Noblecilla, M (2017). *Percepción del perfil del turista para el aprovechamiento de los atractivos turísticos: Caso Cantón Recuperado de.* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/riat/v14n1/0718-235X-riat-14-01-00014.pdf>
- Schiembri, S., & Sandberg, J. (2015). Service quality and the consumer's experience: towards an interpretative approach. *Marketing Theory*, 2(2), 189-205. Shankar, V.
- Smith, A. K., & Rangaswamy, A. (2013). *Customer satisfaction and loyalty in online and offline environments. International Journal of Research in Marketing*, 20(2), 153- 175.
- Tantaleán, R. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas ISSN: 2224-413. Depósito legal: 2005- 5822. Cajamarca. Perú. Editorial Derecho y cambio social.*
- Tamayo, M. (2018). *El proceso de la investigación científica. (4° Ed.)* Limusa Noriega Editores. México D.F. – México.
- Taiminen, S. (2019). *The negative impacts of overtourism on tourism destination from environmental and socio-cultural perspectives* Recuperado de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158561/Thesis_SaaraTaiminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tinoco, O. (2014). *Los impactos del turismo en el Perú.* Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/307182268.](https://www.researchgate.net/publication/307182268)
- Tobón, S., & Tobón, N. (2013). Turismo religioso: fenómeno social y económico. *Anuario Turismo y Sociedad*, 237-249.
- Turkey, C. e Istanbul, A. (2017). *Tourism Market Overview.* Recuperado de: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Tourism/%24FILE/EY_Tourism_Industry_Overview_2017.pdf

Valdés, J. (2012). *Las MIPYMES en el contexto mundial: sus particularidades en México*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>

Vásquez, J. (2020). *La administración de proyectos de infraestructura en el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica* Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/2819-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9532-1-10-20200617.pdf>

Villalba, C. (2013). La calidad del servicio: un recorrido histórico conceptual, sus modelos más representativos y su aplicación en las universidades. *Revista Punto de vista* | v. iv | no. 7 | julio - diciembre 2013. pp. 51-72.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Gestión del Talento Humano y Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019

Autor: Espinoza Huerta José Antonio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019.</p> <p>Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el conocimiento y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p> <p>Existe relación entre las</p>	V1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango
			Conocimiento	Elementos esenciales económicos de la averiguación	1,2	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Alto 104-134 Moderado 73-103 Bajo 42-72
				Utilidad de instrumentos creados.	3,4		
				Percepción creadoras de estructuras mentales	5,6		
				Gestión adecuada de los saberes del trabajador	7,8		
				Unión de cultura, procesos empresariales, tecnológicos. Ejecución de tareas laborales.	9,10 11,12		
			Habilidades	Apreciación permanente del quehacer personal	13,14		
				Capacidades eruditas y materiales.	15,16		
				Destreza expresiva.	17,18		
				Detección de situaciones problemáticas	19,20		
				Pensamientos positivos.	21,22		
			Juicio	Saberes generalizados.	23,24		
				Promoción formas de actuación.	25,26		
				La performance del trabajador frente a los fines empresariales.	27,28		
			Actitud	Sensitivos a las promociones	29,30		
				Eficaz performance funcional	31,32		
				Bienestar personal por el cumplimiento de una meta Mantenimiento de la performance laboral.	33,34		
				Actitud positiva en las acciones ejecutadas.	35,36		

<p>existe entre las habilidades y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el juicio y el Turismo en las empresas hoteleras de ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la actitud y el Turismo en las empresas hoteleras de ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019?</p>	<p>existe entre las habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre el juicio y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la actitud y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p>	<p>habilidades y el Turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p> <p>Existe relación entre el juicio y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019}</p> <p>Existe relación entre la actitud y el turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, en la Provincia de Oyón, 2019</p>	<p>V2: Turismo</p> <table border="1" data-bbox="878 256 2027 916"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">SocioCultural</td> <td>Intercambio de cultura</td> <td>1,2</td> <td rowspan="10">Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casiempre:4 Siempre:5</td> <td rowspan="10">Alto 102-132 Moderado 71-101 Bajo 40 -70</td> </tr> <tr> <td>Identificación con necesidades</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Motivador</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Valor cultural y social</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Económico</td> <td>Cadena de valor</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Renovación</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>Sostenibilidad</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>Ingreso local</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ambiental</td> <td>Respeto al patrimonio</td> <td>17,18</td> </tr> <tr> <td>Conservación</td> <td>19,20</td> </tr> <tr> <td>Valoración</td> <td>21,22</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango	SocioCultural	Intercambio de cultura	1,2	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casiempre:4 Siempre:5	Alto 102-132 Moderado 71-101 Bajo 40 -70	Identificación con necesidades	3,4	Motivador	5,6	Valor cultural y social	7,8	Económico	Cadena de valor	9,10	Renovación	11,12	Sostenibilidad	13,14	Ingreso local	15,16	Ambiental	Respeto al patrimonio	17,18	Conservación	19,20	Valoración	21,22
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y Rango																															
SocioCultural	Intercambio de cultura	1,2	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casiempre:4 Siempre:5	Alto 102-132 Moderado 71-101 Bajo 40 -70																															
	Identificación con necesidades	3,4																																	
	Motivador	5,6																																	
	Valor cultural y social	7,8																																	
Económico	Cadena de valor	9,10																																	
	Renovación	11,12																																	
	Sostenibilidad	13,14																																	
	Ingreso local	15,16																																	
Ambiental	Respeto al patrimonio	17,18																																	
	Conservación	19,20																																	
	Valoración	21,22																																	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN: Apreciado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes, con el objeto de conocer la relación entre la gestión del talento humano y el turismo en las empresas hoteleras de Churín, 2019. Por ello se pide responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre

Nº	Gestión del talento humano	1	2	3	4	5
	El conocimiento					
1	Consideras primordial tu nivel de conocimiento del turismo					
2	Incorporas nuevos conocimientos globales de turismo					
3	Utilizas tecnologías propias para la creación de conocimiento en turismo					
4	Aplicas tecnologías innovadoras en la creación del conocimiento en turismo					
5	Posee una visión integral, en la creación de nuevas formas de pensamiento el conocimiento el turismo.					
6	Tus propósitos sobre el turismo, genera innovación en los pensamientos del conocimiento en el turismo.					
7	Procuras aprender constantemente sobre las innovaciones en el turismo.					
8	Asimilas prontamente los cambios constantes en el turismo					
9	Recibes prontamente información básica sobre el conocimiento del turismo					
10	Se integra la cultura turística en los procesos empresariales					
11	Cumples eficientemente las actividades laborales					
12	Eres eficaz en tus jornadas laborales					
	Las Habilidades					
13	Reconoces tus esfuerzos personales					
14	Puedes calcular rápidamente el trabajo por realizar					
15	Una inteligencia filosófica ayuda al turismo					
16	El esfuerzo físico para el turismo, la consideras prioritaria					
17	Posees capacidades para manifestar tus ideas					

18	Tus ideas, son prontamente comprendidas					
19	Eres habilidoso para realizar diagnósticos previos					
20	Consideras elemental los saberes previos en una organización					
21	Posees ideas positivas e innovadoras					
22	Te agrada compartir tus ideas					
23	La visión integral cultural influye en el turismo					
24	Incorporar rasgos culturales personales en el turismo, promueve mejor visión organizacional					
Juicio						
25	Recibes orientación en tus actividades diarias					
26	Te motivas en tus formas de actuar					
27	Las metas organizacionales, orientan a los trabajadores					
28	Los colaboradores se orientan según los objetivos organizacionales					
29	El incremento salarial, ayuda a la eficiencia					
30	Un incentivo organizacional es fundamental cuando es efectivo					
Actitud						
31	Los trabajadores buscan un desempeño eficaz					
32	Consideras tu desempeño laboral, conforme a la organización					
33	Tu conducta en el trabajo, lo consideras adecuadas para al organización					
34	Tus necesidades básicas son cubiertas eficientemente con tus labores					
35	El trabajo te permite el cumplimiento emotivo de tus acciones					
36	Posees una actitud positivas en el trabajo					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE TURISMO

INTRODUCCIÓN: Apreciado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes, con el objeto de conocer la relación entre la gestión del talento humano y el turismo en las empresas hoteleras de Churín, 2019. Por ello se pide responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre

Nº	Turismo	1	2	3	4	5
SocioCultural						
1	Con el turismo las culturas se integran o conservan					
2	El turismo promueve el intercambio cultural					
3	El turismo determina las necesidades de una población					
4	El turismo refleja las necesidades de una comunidad					
5	Con el turismo provoca expectativa de una cultura					
6	El turismo provoca atención de la cultura					
7	El turismo posee un valor social					
8	El turismo posee un valor cultural					
Económico						
9	El turismo establece valores culturales					
10	El turismo establece valores sociales					
11	El turismo provoca renovación de la visión económica					
12	El turismo provoca renovación e la visión cultural					
13	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad económica					
14	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad sociocultural					
15	El turismo produce mejores ingresos personales					
16	El turismo produce mejores ingresos locales					
Ambiental						
17	El turismo conserva el patrimonio en general					
18	El turismo protege el respeto al patrimonio en general					
19	La conservación es una alternativa prioritaria del turismo					
20	El turismo fomenta la conservación integral de una cultura					
21	Los valores culturales influyen en el turismo					
22	El turismo es una reflejo del medio ambiente					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



I. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Consideras primordial tu nivel de conocimiento del turismo	X		X		X		
2	Incorporas nuevos conocimientos globales de turismo	X		X		X		
3	Utilizas tecnologías propias para la creación de conocimiento en turismo	X		X		X		
4	Aplicas tecnologías innovadoras en la creación del conocimiento en turismo	X		X		X		
5	Posee una visión integral, en la creación de nuevas formas de pensamiento el conocimiento el turismo.	X		X		X		
6	Tus propósitos sobre el turismo, genera innovación en los pensamientos del conocimiento en el turismo.	X		X		X		
7	Procuras aprender constantemente sobre las innovaciones en el turismo.	X		X		X		
8	Asimilas prontamente los cambios constantes en el turismo	X		X		X		
9	Recibes prontamente información básica sobre el conocimiento del turismo	X		X		X		
10	Se integra la cultura turística en los procesos empresariales	X		X		X		
	HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El buen trato del personal médico y no médico al paciente debe ser desde su ingreso	X		X		X		
12	El personal de salud debe mostrar interés para solucionar su problema de salud de manera individualizada	X		X		X		
13	La historia clínica al ser un documento médico-legal debe ser protegida adecuadamente por su contenido privado	X		X		X		
14	La ley de protección de datos personales se debe cumplir, a pesar de algunas veces ir en contra de condiciones éticas.	X		X		X		
15	El personal médico no debe ser muy técnico a la hora de explicar un diagnóstico o tratamiento a seguir.	X		X		X		
16	Los horarios médicos deben ser claros, accesibles y de respetarse siempre.	X		X		X		
17	Se debe mostrar disposición por parte del personal de salud, para prestar el servicio de manera inmediata	X		X		X		
18	El consentimiento informado debe ser firmado siempre y cuanto haya sido entendido y comprendido en su totalidad por el paciente	X		X		X		
19	Eres habilidoso para realizar diagnósticos previos	X		X		X		
20	Consideras elemental los saberes previos en una organización	X		X		X		
21	Posees ideas positivas e innovadoras	X		X		X		
22	Te agrada compartir tus ideas	X		X		X		

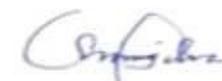
23	La visión integral cultural influye en el turismo	X		X		X	
24	Incorporar rasgos culturales personales en el turismo, promueve mejor visión organizacional	X		X		X	
JUICIO		Si	No	Si	No	Si	No
25	Recibes orientación en tus actividades diarias	X		X		X	
26	Te motivas en tus formas de actuar	X		X		X	
27	Las metas organizacionales, orientan a los trabajadores	X		X		X	
28	Los colaboradores se orientan según los objetivos organizacionales	X		X		X	
29	El incremento salarial, ayuda a la eficiencia	X		X		X	
30	Un incentivo organizacional es fundamental cuando es efectivo	X		X		X	
ACTITUD		Si	No	Si	No	Si	No
31	Los trabajadores buscan un desempeño eficaz	X		X		X	
32	Consideras tu desempeño laboral, conforme a la organización	X		X		X	
33	Tu conducta en el trabajo, lo consideras adecuadas para al organización	X		X		X	
34	Tus necesidades básicas son cubiertas eficientemente con tus labores	X		X		X	
35	El trabajo te permite el cumplimiento emotivo de tus acciones	X		X		X	
36	Posees una actitud positivas en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha:20/05/2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dra. Bertha Silva Narvaste



DNI:45104543

Especialidad del evaluador: Dra. en Educación- Licenciada en Educación: Matemática y Física

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

II. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TURISMO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOCIOCULTURAL								
1	Con el turismo las culturas se integran o conservan	X		X		X		
2	El turismo promueve el intercambio cultural	X		X		X		
3	El turismo determina las necesidades de una población	X		X		X		
4	El turismo refleja las necesidades de una comunidad	X		X		X		
5	Con el turismo provoca expectativa de una cultura	X		X		X		
6	El turismo provoca atención de la cultura	X		X		X		
7	El turismo posee una valor social	X		X		X		
8	El turismo posee una valor cultural	X		X		X		
ECONÓMICO								
9	El turismo establece valores culturales	X		X		X		
10	El turismo establece valores sociales	X		X		X		
11	El turismo provoca renovación de la visión económica	X		X		X		
12	El turismo provoca renovación e la visión cultural	X		X		X		
13	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad económica	X		X		X		
14	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad sociocultural	X		X		X		
15	El turismo produce mejores ingresos personales	X		X		X		
16	El turismo produce mejores ingresos locales	X		X		X		
AMBIENTAL								
17	El turismo conserva el patrimonio en general	X		X		X		
18	El turismo protege el respeto al patrimonio en general	X		X		X		
19	La conservación es una alternativa prioritaria del turismo	X		X		X		
20	El turismo fomenta la conservación integral de una cultura	X		X		X		
21	Los valores culturales influyen en el turismo	X		X		X		
22	El turismo es una reflejo del medio ambiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Fecha:20/05/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Bertha Silva Narvaste



DNI:45104543

Especialidad del evaluador: Dra. en Educación- Licenciada en Educación: Matemática y Física

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

I. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Consideras primordial tu nivel de conocimiento del turismo	X		X		X		
2	Incorporas nuevos conocimientos globales de turismo	X		X		X		
3	Utilizas tecnologías propias para la creación de conocimiento en turismo	X		X		X		
4	Aplicas tecnologías innovadoras en la creación del conocimiento en turismo	X		X		X		
5	Posee una visión integral, en la creación de nuevas formas de pensamiento el conocimiento el turismo.	X		X		X		
6	Tus propósitos sobre el turismo, genera innovación en los pensamientos del conocimiento en el turismo.	X		X		X		
7	Procuras aprender constantemente sobre las innovaciones en el turismo.	X		X		X		
8	Asimilas prontamente los cambios constantes en el turismo	X		X		X		
9	Recibes prontamente información básica sobre el conocimiento del turismo	X		X		X		
10	Se integra la cultura turística en los procesos empresariales	X		X		X		
	HABILIDADES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El buen trato del personal médico y no médico al paciente debe ser desde su ingreso	X		X		X		
12	El personal de salud debe mostrar interés para solucionar su problema de salud de manera individualizada	X		X		X		
13	La historia clínica al ser un documento médico-legal debe ser protegida adecuadamente por su contenido privado	X		X		X		
14	La ley de protección de datos personales se debe cumplir, a pesar de algunas veces ir en contra de condiciones éticas.	X		X		X		
15	El personal médico no debe ser muy técnico a la hora de explicar un diagnóstico o tratamiento a seguir.	X		X		X		
16	Los horarios médicos deben ser claros, accesibles y de respetarse siempre.	X		X		X		
17	Se debe mostrar disposición por parte del personal de salud, para prestar el servicio de manera inmediata	X		X		X		
18	El consentimiento informado debe ser firmado siempre y cuanto haya sido entendido y comprendido en su totalidad por el paciente	X		X		X		
19	Eres habilidoso para realizar diagnósticos previos	X		X		X		
20	Consideras elemental los saberes previos en una organización	X		X		X		
21	Posees ideas positivas e innovadoras	X		X		X		
22	Te agrada compartir tus ideas	X		X		X		
23	La visión integral cultural influye en el turismo	X		X		X		
24	Incorporar rasgos culturales personales en el turismo, promueve mejor visión organizacional	X		X		X		
	JUICIO	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Recibes orientación en tus actividades diarias	X		X		X	
26	Te motivas en tus formas de actuar	X		X		X	
27	Las metas organizacionales, orientan a los trabajadores	X		X		X	
28	Los colaboradores se orientan según los objetivos organizacionales	X		X		X	
29	El incremento salarial, ayuda a la eficiencia	X		X		X	
30	Un incentivo organizacional es fundamental cuando es efectivo	X		X		X	
	ACTITUD	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los trabajadores buscan un desempeño eficaz	X		X		X	
32	Consideras tu desempeño laboral, conforme a la organización	X		X		X	
33	Tu conducta en el trabajo, lo consideras adecuadas para al organización	X		X		X	
34	Tus necesidades básicas son cubiertas eficientemente con tus labores	X		X		X	
35	El trabajo te permite el cumplimiento emotivo de tus acciones	X		X		X	
36	Posees una actitud positivas en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Fecha:20/05/2020



FIRMA DE EXPERTO

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Raúl E. Tejeda Navarrete

Especialidad del evaluador: Dra. en Educación- Licenciada en Educación: Matemática y Física

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

II. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TURISMO

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SOCIOCULTURAL							
1	Con el turismo las culturas se integran o conservan	X		X		X		
2	El turismo promueve el intercambio cultural	X		X		X		
3	El turismo determina las necesidades de una población	X		X		X		
4	El turismo refleja las necesidades de una comunidad	X		X		X		
5	Con el turismo provoca expectativa de una cultura	X		X		X		
6	El turismo provoca atención de la cultura	X		X		X		
7	El turismo posee una valor social	X		X		X		
8	El turismo posee una valor cultural	X		X		X		
	ECONÓMICO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El turismo establece valores culturales	X		X		X		
10	El turismo establece valores sociales	X		X		X		
11	El turismo provoca renovación de la visión económica	X		X		X		
12	El turismo provoca renovación e la visión cultural	X		X		X		
13	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad económica	X		X		X		
14	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad sociocultural	X		X		X		
15	El turismo produce mejores ingresos personales	X		X		X		
16	El turismo produce mejores ingresos locales	X		X		X		
	AMBIENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El turismo conserva el patrimonio en general	X		X		X		
18	El turismo protege el respeto al patrimonio en general	X		X		X		
19	La conservación es una alternativa prioritaria del turismo	X		X		X		
20	El turismo fomenta la conservación integral de una cultura	X		X		X		
21	Los valores culturales influyen en el turismo	X		X		X		
22	El turismo es una reflejo del medio ambiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Si hay suficiencia

opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**



Fecha:20/05/2020

FIRMA DE EXPERTO

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Raúl E. Tejeda Navarrete

Especialidad del evaluador: Dr. En Educación Licenciado en Matemática y Física

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

I. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Consideras primordial tu nivel de conocimiento del turismo	X		X		X		
2	Incorporas nuevos conocimientos globales de turismo	X		X		X		
3	Utilizas tecnologías propias para la creación de conocimiento en turismo	X		X		X		
4	Aplicas tecnologías innovadoras en la creación del conocimiento en turismo	X		X		X		
5	Posee una visión integral, en la creación de nuevas formas de pensamiento el conocimiento el turismo.	X		X		X		
6	Tus propósitos sobre el turismo, genera innovación en los pensamientos del conocimiento en el turismo.	X		X		X		
7	Procuras aprender constantemente sobre las innovaciones en el turismo.	X		X		X		
8	Asimilas prontamente los cambios constantes en el turismo	X		X		X		
9	Recibes prontamente información básica sobre el conocimiento del turismo	X		X		X		
10	Se integra la cultura turística en los procesos empresariales	X		X		X		
	HABILIDADES							
11	El buen trato del personal médico y no medico al paciente debe ser desde su ingreso	X		X		X		
12	El personal de salud debe mostrar interés para solucionar su problema de salud de manera individualizada	X		X		X		
13	La historia clínica al ser un documento médico-legal debe ser protegida adecuadamente por su contenido privado	X		X		X		
14	La ley de protección de datos personales se debe cumplir, a pesar de algunas veces ir en contra de condiciones éticas.	X		X		X		
15	El personal médico no debe ser muy técnico a la hora de explicar un diagnostico o tratamiento a seguir.	X		X		X		
16	Los horarios médicos deben ser claros, accesibles y de respetarse siempre.	X		X		X		
17	Se debe mostrar disposición por parte del personal de salud, para prestar el servicio de manera inmediata	X		X		X		
18	El consentimiento informado debe ser firmado siempre y cuanto haya sido entendido y comprendido en su totalidad por el paciente	X		X		X		
19	Eres habilidoso para realizar diagnósticos previos	X		X		X		
20	Consideras elemental los saberes previos en una organización	X		X		X		
21	Posees ideas positivas e innovadoras	X		X		X		
22	Te agrada compartir tus ideas	X		X		X		
23	La visión integral cultural influye en el turismo	X		X		X		
24	Incorporar rasgos culturales personales en el turismo, promueve mejor visión organizacional	X		X		X		

	JUICIO	Si	No	Si	No	Si	No
25	Recibes orientación en tus actividades diarias	X		X		X	
26	Te motivas en tus formas de actuar	X		X		X	
27	Las metas organizacionales, orientan a los trabajadores	X		X		X	
28	Los colaboradores se orientan según los objetivos organizacionales	X		X		X	
29	El incremento salarial, ayuda a la eficiencia	X		X		X	
30	Un incentivo organizacional es fundamental cuando es efectivo	X		X		X	
	ACTITUD	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los trabajadores buscan un desempeño eficaz	X		X		X	
32	Consideras tu desempeño laboral, conforme a la organización	X		X		X	
33	Tu conducta en el trabajo, lo consideras adecuadas para al organización	X		X		X	
34	Tus necesidades básicas son cubiertas eficientemente con tus labores	X		X		X	
35	El trabajo te permite el cumplimiento emotivo de tus acciones	X		X		X	
36	Posees una actitud positivas en el trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 20/05/2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Jean Pierre Wong Silva

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación Ingeniero de Telecomunicaciones e Infomática

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



FIRMA DEL EXPERTO

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

II. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TURISMO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOCIOCULTURAL								
1	Con el turismo las culturas se integran o conservan	X		X		X		
2	El turismo promueve el intercambio cultural	X		X		X		
3	El turismo determina las necesidades de una población	X		X		X		
4	El turismo refleja las necesidades de una comunidad	X		X		X		
5	Con el turismo provoca expectativa de una cultura	X		X		X		
6	El turismo provoca atención de la cultura	X		X		X		
7	El turismo posee una valor social	X		X		X		
8	El turismo posee una valor cultural	X		X		X		
ECONÓMICO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	El turismo establece valores culturales	X		X		X		
10	El turismo establece valores sociales	X		X		X		
11	El turismo provoca renovación de la visión económica	X		X		X		
12	El turismo provoca renovación e la visión cultural	X		X		X		
13	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad económica	X		X		X		
14	El turismo debe desarrollarse con sostenibilidad sociocultural	X		X		X		
15	El turismo produce mejores ingresos personales	X		X		X		
16	El turismo produce mejores ingresos locales	X		X		X		
AMBIENTAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	El turismo conserva el patrimonio en general	X		X		X		
18	El turismo protege el respeto al patrimonio en general	X		X		X		
19	La conservación es una alternativa prioritaria del turismo	X		X		X		
20	El turismo fomenta la conservación integral de una cultura	X		X		X		
21	Los valores culturales influyen en el turismo	X		X		X		
22	El turismo es una reflejo del medio ambiente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 20/05/2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: WONG SILVA JEAN PIERRE

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación Ingeniero de Telecomunicaciones e Informática

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JPW', enclosed in a thin black rectangular border.

FIRMA DEL EXPERTO

Prueba Piloto

Informante	El conocimiento del turismo										Las Habilidades del turismo														la motivación del turismo														TOTAL	T.TOTAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			TOTAL	T.TOTAL							
1	1	2	2	3	3	2	3	3	4	2	25	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	2	3	43	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3				
2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	26	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	3	2	3	43	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3				
3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	3	2	3	42	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3			
4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
5	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	22	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	29	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2			
6	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	26	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	31	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2			
7	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	38	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	47	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	46	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4			
9	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	38	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	48	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4			
10	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	35	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	46	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
11	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	37	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3		
12	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	43	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
13	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	46	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4		
14	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	37	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	45	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3		
15	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	38	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3		
19	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3		
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
21	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	30	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	48	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	31	5	5	4	5	4	2	4	3	3	5	3	4	2	3	53	2	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4		
23	2	2	3	2	4	3	3	4	3	5	31	5	5	4	5	3	1	4	3	3	4	3	4	2	2	48	3	3	2	2	2	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4		
24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	39	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	30	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	48	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
30	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	31	5	5	4	5	4	2	4	3	3	5	3	4	4	2	53	2	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	
31	2	2	3	2	4	3	3	4	3	5	31	5	5	4	5	3	1	4	3	3	4	3	4	2	2	48	3	3	2	2	2	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	39	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	25	4	3	4	2	4	1	5	5	5	4	4	5	3	3	52	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
34	3	1	3	3	2	2	2	1	3	3	23	3	3	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	5	3	49	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2

**PRUEBA PILOTO
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Informe	El conocimiento del turismo										Las Habilidades del turismo														la motivación del turismo										TOTAL I	TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	25	26	27	28	29	30	31	32			33	34	35	36	TOTAL I
1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	4	3	4	4	1	3	4	3	4	2	3	2	3	42	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	102	
2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	26	2	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	3	2	3	43	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	33	100	
3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	42	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	23	71	
4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	25	80
5	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	22	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	2	29	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25	86	
6	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	26	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	31	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	44	128	
7	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	38	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	47	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	40	123	

TURISMO

The image shows a large spreadsheet grid. The top row is a multi-colored header with various shades of blue, green, and yellow. The main body of the grid is mostly empty, with some faint text visible in the columns. The bottom row is a solid yellow-green footer. The grid is oriented horizontally, with many columns and a few rows.

Turismo

Informante	Diagnóstico Situacional Empresarial								total	Formulación Estratégica								total	Implementación estratégica						TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22		
1	4	5	2	1	3	3	5	1	24	3	3	3	2	4	4	4	3	26	3	3	3	4	2	4	19	69
2	5	5	2	2	3	2	5	1	25	3	3	4	2	3	4	3	2	24	3	3	3	4	3	3	19	68
3	4	4	2	1	4	3	5	1	24	3	4	3	2	4	4	4	4	28	3	4	3	4	3	4	21	73
4	4	4	2	1	2	3	4	2	22	3	2	3	2	2	4	4	4	24	3	2	3	2	2	3	15	61
5	4	3	2	1	3	3	4	3	23	3	3	2	2	3	5	4	3	25	3	2	3	2	2	3	15	63
6	5	3	2	2	3	3	3	4	25	3	3	3	2	3	5	3	3	25	4	3	3	2	2	3	17	67
7	5	4	5	2	3	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	3	22	82
8	5	4	4	3	2	4	3	4	29	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	21	80
9	5	4	3	4	2	4	3	4	29	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	3	3	22	79
10	5	4	4	1	3	4	4	3	28	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	4	3	3	4	3	20	76
11	5	3	3	1	4	4	4	3	27	3	4	3	4	4	4	3	3	28	4	4	3	3	4	3	21	76
12	4	3	3	1	3	3	4	3	24	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	3	3	4	4	3	20	70
13	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3	3	3	3	4	3	3	4	26	5	4	4	4	4	3	24	78
14	4	5	4	3	3	3	3	4	29	3	4	3	3	4	3	3	3	26	5	4	3	4	4	3	23	78
15	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	4	3	4	3	3	3	27	5	3	3	4	3	3	21	76
16	3	4	2	1	2	2	3	2	19	3	2	2	2	3	3	5	4	24	3	3	4	3	3	3	19	62
17	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	5	4	22	3	3	3	3	3	3	18	59
18	3	3	2	1	1	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	55
19	3	3	2	1	1	3	3	1	17	1	1	1	2	2	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18	53
20	4	3	3	2	2	3	3	1	21	2	2	2	2	2	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	60
21	2	4	4	1	4	4	5	4	28	5	3	3	4	3	3	3	5	29	2	4	5	3	4	4	22	79
22	2	5	5	2	4	4	4	5	31	5	5	4	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	5	4	26	91
23	3	4	5	1	4	5	5	5	32	5	5	4	4	4	2	4	5	33	4	4	5	4	5	4	26	91
24	2	4	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	2	2	2	2	2	18	3	3	4	4	3	3	20	61
25	5	5	3	1	4	4	5	1	28	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	5	5	5	27	86
26	4	4	3	1	3	3	4	1	23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	78
27	3	3	3	1	3	3	4	1	21	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	18	65
28	3	3	3	1	3	3	3	1	20	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	3	3	3	18	64
29	2	4	4	1	4	4	5	4	28	5	3	3	4	3	3	3	5	29	2	4	5	3	4	4	22	79
30	2	5	5	2	4	4	4	5	31	5	5	4	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	5	4	26	91
31	3	4	5	1	4	5	5	5	32	5	5	4	4	4	2	4	5	33	4	4	5	4	5	4	26	91
32	2	4	3	2	3	3	3	3	23	5	5	2	2	2	2	2	2	22	3	3	4	4	3	3	20	65
33	2	4	2	1	4	4	3	2	22	4	3	3	3	2	3	5	4	27	3	3	5	4	4	1	20	69
34	2	3	3	1	4	4	3	3	23	4	3	3	3	2	3	5	4	27	3	2	5	4	4	1	19	69
35	2	3	2	1	3	3	3	2	19	4	3	3	3	2	3	4	4	26	3	3	4	4	4	1	19	64
36	2	3	2	1	3	3	3	2	19	4	3	3	3	2	3	4	4	26	3	3	4	4	4	1	19	64
37	2	3	3	1	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	5	4	26	3	2	5	3	3	1	17	64
38	1	5	2	1	4	3	2	4	22	4	2	2	2	3	3	3	5	24	2	3	4	3	4	5	21	67
39	1	4	2	1	4	3	3	4	22	4	2	2	2	3	3	3	5	24	2	3	4	3	4	5	21	67
40	2	4	2	2	4	3	2	3	22	4	3	3	3	3	3	3	5	27	2	3	4	3	4	4	20	69
41	2	4	2	2	4	3	2	3	22	4	3	3	3	3	3	3	5	27	2	3	4	3	4	4	20	69
42	3	3	2	2	3	3	4	3	23	3	2	2	3	2	5	4	5	26	3	3	3	4	4	4	21	70
43	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	2	2	2	2	5	4	5	25	3	3	3	3	3	3	18	63
44	3	3	2	2	3	3	4	3	23	3	2	2	3	2	5	4	5	26	3	3	3	4	4	4	21	70
45	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	2	2	3	2	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	70
46	3	3	2	2	3	3	3	4	23	3	2	2	2	2	3	3	3	19	3	3	4	4	1	2	17	59
47	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	3	3	1	1	14	57
48	3	1	1	1	1	1	3	3	14	1	1	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	29
49	3	2	2	2	1	1	3	3	17	2	2	1	1	2	2	1	1	12	1	1	1	1	2	2	8	37
50	3	1	1	2	1	1	1	1	11	2	2	1	1	2	1	1	1	11	1	1	2	2	2	2	10	32
51	2	3	2	2	1	3	2	3	18	3	2	1	1	2	3	2	3	17	1	3	4	4	1	2	15	50
52	2	3	1	1	1	3	2	3	16	2	2	1	1	1	3	2	3	15	1	3	3	3	1	2	13	44
53	3	4	2	2	2	3	2	3	21	1	1	1	1	1	3	2	3	13	1	2	2	2	1	2	10	44
54	3	4	2	2	2	2	2	3	20	1	1	2	2	2	3	2	3	16	1	2	2	2	1	2	10	46
55	3	4	2	2	2	2	2	3	20	1	1	2	1	1	3	2	3	14	2	1	1	1	1	2	8	42
56	3	2	3	1	3	2	3	2	19	2	2	2	2	2	4	3	4	21	2	2	2	2	2	2	12	52
57	3	2	3	1	3	2	3	2	19	2	2	2	2	2	4	3	4	21	2	2	2	2	2	2	12	52
58	3	2	3	1	3	2	2	2	18	3	3	3	2	4	3	4	4	25	3	3	3	3	3	3	17	60
59	1	1	2	2	2	2	2	4	16	1	2	2	2	2	2	3	3	17	1	2	2	1	2	2	9	42
60	2	2	3	3	3	3	2	4	21	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	2	1	2	9	45
61	1	1	2	2	2	2	2	4	16	1	2	2	2	2	2	3	3	17	1	1	2	2	1	2	9	42
62	3	2	2	1	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	4	3	4	21	1	1	1	1	1	1	6	45
63	3	2	2	1	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	4	3	4	21	1	1	1	1	1	1	6	45
64	3	2	2	1	3	2	3	2	18	2	2	2	2	2	4	3	4	21	1	1	1	1	1	1	6	45
65	1	1	2	2	2	2	2	4	16	1	2	2	2	2	2	3	3	17	1	1	2	2	1	2	9	42
66	1	1	1	1	1	1	2	4	12	1	2	1	1	1	2	3	3	14	1	1	2	2	1	2	9	35
67	1	1	1	1	1	1	2	4	12	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	1	2	2	1	2	9	31

Anexo: 5 Autorización



ASOCIACIÓN DE HOTELES, RESTAURANTE Y AFINES CHURIN

www.ahorachurin.com

contacto@ahorachurin.com

Churin, 21 de mayo del 2020

C.P. N° 012-2020-ACH

Señor

JOSE ANTONIO ESPINOZA HUERTA

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE LIMA NORTE

Presente.-

Ref.: /A/Solicitud de constancia de autorización entrevistas de fecha 20/05/2020

Es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mis cordiales saludos a nombre de la Asociación de Hoteles, Restaurantes y Afines – AHORA CHURIN, la cual represento, así mismo indicar de acuerdo a la solicitud de la referencia /A/, se le otorga la constancia de autorización para que se realicen las entrevistas a los gerentes y administradores de los restaurantes de "AHORA CHURIN" durante los meses mayo y junio del presente año y así pueda realizar la aplicación del instrumento en mención para su Doctorado en Administración.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que se sirva brindar a la presente quedamos de usted.

Saludos cortiales.

Atentamente.



LIC. ROLLY EVANGELISTA DEL CASTILLO
PRESIDENTE AHORA CHURIN

Av. Víctor Larco Herrera Nro. 269-A Bañerío de Churin – Oyon - Lima
TELF.: 947857781 / 992354140

ASOCIACIÓN DE HOTELES, RESTAURANTES Y AFINES

AHORA CHURIN

BASE DE DATOS BALNEARIO DE CHURIN

Nº	RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN	AHORA CHURIN	ADMINISTRADOR	RESTAURANTE
01	HOSTAL SANTA ROSA	Av. Larco Herrera N°396	Asociado	Jorge fuentes Rivera	PROPIO
02	HOTEL MAMAHUARMI	Av. Larco Herrera N° 267	Asociado	Oscar Del Castillo	PROPIO
03	HOSTAL LAS TERMAS	Av. Larco Herrera N°411	Asociado	Vilma Olivos-Carlos Blanco	ALQUILADO
04	HOSTAL MADRID	Av. Larco Herrera N°395	Asociado	Antonio Torres Valverde	PROPIO
03	HOSTAL TÍO RODRY	Av. Larco Herrera N° 162	Asociado	Rodrigo Salazar López	ALQUILADO
04	HOSTAL CABAÑA	Av. Larco Herrera N° 368	Asociado	Marilena Moncada Ruiz	ALQUILADO
05	HOSTAL MENDOZA	Av. Miguel Grau cuadra 1	Asociado	Richard Mendoza Salazar	PROPIO EN OTRO LOCAL
06	ALOJAMIENTO KAROL	Av. Miguel Grau cuadra 1	Asociado	Oscar Toribio Samar	ALQUILADO
07	ALOJAMIENTO JHOSHI	Av. Camino a Los Baños Meseta s/n	Asociado	Julia García Huamán	PROPIO
08	HOSTAL JUANITA	Av. Victor Larco Herrera	Asociado	Alberto Pay Pay Pazos	ALQUILADO
09	HOSTAL 28 DE JULIO	Av. Larco Herrera S/N	No Asociado	Julio Ruiz Conejo Delgado	ALQUILADO
10	HOSTAL CABAÑA	Av. Larco Herrera N° 368	No Asociado	Marilena Moncada Ruiz	ALQUILADO
11	HOSTAL DULCE AMANECER	Av. Mariscal Castilla N° 185	No Asociado	Ducelia Laos Girdn	ALQUILADO
12	HOSPEDAJE CRISTINA	Av. Miguel Grau	No Asociado	Cristina Del Castillo	PROPIO
13	HOSPEDAJE LA FAMILIA	Av. Miguel Grau	No Asociado	Noemi Hjar Portal	CAFETIN PROPIO
14	HOSTAL D VALENTINA	Av. Miguel Grau	No Asociado	Sheilla Saavedra	PROPIO
15	ALOJAMIENTO KAROL	Av. Miguel Grau	No Asociado	Oscar Toribio Samar	ALQUILADO
16	ALOJAMIENTO PALMA	Av. Leoncio Prado	No Asociado	Emilia Palma Matos	ALQUILADO
17	ALOJAMIENTO PANCHITO	Av. Camino A Los Baños Meseta s/n	No Asociado	Francisco Arellano Salazar	PROPIO

Rolly Eyangelista Del Castillo
PRESIDENTE AHORA CHURIN
TELF. : 947857781

Av. Víctor Larco Herrera Nro. 269 Balneario de Churín – Oyon - Lima

Teléfono: RPM: #947857781 / RPC: 992354140



ASOCIACIÓN DE HOTELES, RESTAURANTE Y AFINES CHURIN

www.ahorachurin.com

contacto@ahorachurin.com

RELACION DE ASOCIADOS AHORA CHURIN

HOSPEDAJES CATEGORIZADOS

Hotel Amazonas

Av. Víctor Larco Herrera N° 110 Telf.: +51 (1) 2373022

Contacto: Emilio Espinoza Carrascal

Hotel Mamahuarmi

Av. Víctor Larco Herrera N° 267 Telf.: +51(1) 2373162

Contacto: Víctor Oscar Del Castillo Palma

Hostal Amazonas

Av. Mariscal Castilla N° 151 Telf.: 2373090

Contacto: Emilio Espinoza Carrascal

HOSPEDAJES NO CATEGORIZADOS

Acuario

Av. Víctor Larco Herrera N° 337 Telf.: +51 (1) 2373037

Contacto: Santiago Antonio Torres Valverde

América (Juanita)

Av. Víctor Larco Herrera N° 370 2do Piso Cel.: 991314904 / 056633769

Contacto: Juan Alberto Paypay Pazos

Carito

Jr. Leoncio Prado N° 310 Telf.: +51 (1) 2388540 / Cel.: 985354112

Contacto: Karol Teribio Taicas

Casita Blanca

Jr. Miguel Grau N° 361 Cel.: 989874142

Contacto: Cristina Del Castillo de Diaz

Continental

Av. Víctor Larco Herrera N° 387 Telf.: +51 (1) 2373189 / Cel.: 943626901
Contacto: Jorge Quesada Espinoza

Av. Víctor Larco Herrera Nro. 269-A Bañero de Churin - Oyon - Lima
BPM: 947857781 / RPC: 992354140