



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
SECCIÓN DE POSGRADO

**FACTORES DETERMINANTES EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIAR  
LA CARRERA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**

**PRESENTADA POR**

**EDUARDO ERNESTO LOZANO CANO**

**ASESORA**

**AMÉRICA SILVIA BACA NEGLIA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**LIMA – PERÚ**

**2017**



**Reconocimiento - No comercial – Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

**FACTORES DETERMINANTES EN LA ELECCIÓN DE ESTUDIAR LA  
CARRERA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD  
DE SAN MARTÍN DE PORRES**

TESIS PRESENTADO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

PRESENTADO POR:

**EDUARDO ERNESTO LOZANO CANO**

**ASESOR:**

**MAG. AMÉRICA SILVIA BACA NEGLIA**

Lima – Perú

2017

## **DEDICATORIA**

A mi familia e hijo que me apoyaron mucho en este hermoso proyecto para sacar adelante la investigación de Tesis.

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos los docentes e investigadores de la USMP que me apoyaron con sus consejos, correcciones e ideas para sacar adelante el proyecto. Mi profundo agradecimiento a mi casa de estudios que me acogió para ser un profesional competitivo en búsqueda de la excelencia como principal valor para afrontar todos los retos que se me presenten tanto a nivel personal como profesional.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
TABLA DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii
<b>I.    PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. Objetivos de la Investigación	19
1.3.1. Objetivo General	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Justificación e Importancia	20
1.4.1. Justificación Teórica	20
1.4.2. Justificación Práctica	20
<b>II.   FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b>	
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Glosario de Términos	38
2.4. Hipótesis	39

2.4.1. Hipótesis general	39
2.4.2. Hipótesis específicas	40
2.5. Matriz de Coherencia	42
2.6. Operacionalización de Variables	44
<b>III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. Diseño de la Investigación	45
3.2. Población y Procesamiento de Muestra	45
3.3. Muestra	46
3.4. Instrumentos de Recolección de Datos	47
3.5. Análisis de Fiabilidad	48
3.6. Análisis de Validez	51
3.7. Procedimiento	53
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1. Resultados de la investigación	54
4.2. Análisis y Discusión	63
4.2.1 Contrastación de los resultados con antecedentes	68
4.2.2 Comparación de los resultados con las Hipótesis	69
4.3. Conclusiones	70
4.4. Recomendaciones	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	74
Anexo 1. Instrumento Encuesta	78
Anexo 2. Formato de Validación de Encuesta	80

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1	Número de alumnos matriculados 2017-1	46
Tabla 2	Características demográficas y académicas de los alumnos.	47
Tabla 3	Cantidad de ítems del instrumento	48
Tabla 4	Fiabilidad de los ítems de las escalas ubicación geográfica, infraestructura, malla curricular, costo de la mensualidad y bolsa de trabajo.	48
Tabla 5	Validez de los ítems de las escalas ubicación geográfica, infraestructura, malla curricular, costo de la mensualidad y bolsa de trabajo.	51

### ÍNDICE DE FIGURAS.

<i>Figura 1</i>	Radial en la que se muestra la media de cada factor.	55
<i>Figura 2</i>	Infraestructura en todos los ciclos.	56
<i>Figura 3</i>	Malla curricular en todos los ciclos.	57
<i>Figura 4</i>	Bolsa de trabajo en todos los ciclos.	58
<i>Figura 5</i>	Costo de la mensualidad en todos los ciclos.	59
<i>Figura 6</i>	Ubicación Geográfica en todos los ciclos.	60
<i>Figura 7</i>	Pregunta: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por la ubicación de la Ciudad Universitaria.	61

<i>Figura 8</i>	Pregunta: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por las comodidades que te ofrecen sus aulas y porque están bien equipadas.	62
<i>Figura 9</i>	Pregunta: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos porque la información que ofrecen sobre la bolsa de trabajo es de fácil acceso.	63

## RESUMEN

La presente investigación “Factores Determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017”, tuvo como objetivo general identificar cuáles son los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017, para así en el futuro aplicar estrategias de marketing, ya que la población estudiantil de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos es baja respecto a las otras carreras que comparten la Facultad. Presumiendo que existen diversos factores que influyen en la elección de estudiar la Carrera, los mismos que se resumieron en cinco principales: infraestructura, malla curricular, bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y la ubicación geográfica.

Asimismo, cabe resaltar que en base a ello se decidió aplicar una metodología que corresponde a una investigación cuantitativa, aplicada de nivel explicativo con predominio de descripción y explicación de eventos físicos y sociales, para comprobar si la infraestructura, la malla curricular, la bolsa de trabajo, el costo de la mensualidad y la ubicación geográfica tienen una alta influencia en los alumnos en la decisión de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

Para ello se aplicó una encuesta a los alumnos del primer ciclo hasta el décimo ciclo de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Posteriormente se tabularon y examinaron bajo el software estadístico SPSS, para finalmente obtener un resultado concreto que tuvo como finalidad comprobar nuestra hipótesis general en la que se sostiene, que los factores determinantes en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, son la infraestructura, malla curricular, la bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y la ubicación geográfica en el primer semestre del año 2017.

Finalmente, de los resultados obtenidos se pudo observar que los alumnos de todos los ciclos tienen una alta influencia por la infraestructura, la malla curricular y la bolsa de trabajo. Por el contrario se puede decir que los factores menos influyentes resultaron ser costo de la mensualidad y la ubicación geográfica, y, por ende, se recomienda desarrollar estrategias de marketing que impulse la infraestructura, la malla curricular y la bolsa de trabajo. Por otro lado, también se recomienda que las pensiones se mantengan en esas categorías de pago y, por último, sobre la ubicación geográfica trabajar estrategias de marketing zonales que permitan captar a los alumnos que vivan por las zonas aledañas a Santa Anita.

## **ABSTRACT**

The present research "Determining factors in the choice of study of the Human Resources Management Career of the University of San Martín de Porres in the first semester of 2017", had as general objective to identify which are the determining factors in the election of to study the Human Resources Management Career of the University of San Martín de Porres in the first half of 2017, so in the future to apply marketing strategies, since the student population of the Career of Human Resources Management is low respect to the other careers that share the Faculty. Presuming that there are several factors that influenced the choice to study the Race, the same that were summarized in five main ones: infrastructure, curricular mesh, job market, monthly cost and geographical location.

Likewise, it should be noted that on the basis of this it was decided to apply a methodology that corresponds to a quantitative research, applicable at an explanatory level with a predominance of description and explanation of physical and social events, to check if the infrastructure, curriculum, work, the cost of the monthly and geographic location have a high influence on students in the decision to study the Human Resources Management Career of the University of San Martín de Porres in the first half of 2017.

For this purpose, a survey was applied to students in the first cycle up to the tenth cycle of the Human Resources Management Career. Subsequently, they were tabulated and examined under the SPSS statistical software, in order to finally obtain a concrete result that had the purpose of verifying the general hypothesis where the infrastructure, the curricular mesh, the labor market, the cost of the monthly payment and the geographical location have a high influence in the students for the decision to study the Career of Management of Human Resources of the University of San Martín de Porres in the first half of the year 2017.

Finally, from the results obtained it was observed that the students of all the cycles have a high influence by the infrastructure, the curricular mesh and the work bag. On the contrary, it can be said that the less influential factors turned out to be cost of the monthly and geographic location, and, consequently, were

recommendations. Marketing strategies that drive infrastructure, curriculum and job market. On the other hand, it is also recommended that pensions be kept in the payment categories and, finally, on the geographic location of work. The marketing strategies of zonales that allow the children living in the surrounding areas of Santa Anita.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017. Para ello se obtuvieron los datos de todos los ciclos de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

Los antecedentes hallados provienen de estudios de universidades nacionales y extranjeras. Cabe resaltar que la mayoría de estudios encontrados fueron de carreras enfocadas a la salud y a las humanidades. La división de la investigación cuenta con 4 capítulos los cuáles están distribuidos en la siguiente estructura:

En el capítulo uno se aborda el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación teórica y práctica. En el capítulo dos se exponen los antecedentes nacionales e internacionales encontrados en la investigación, las bases teóricas, glosario de términos, la hipótesis general, hipótesis específicas, matriz de coherencia y la operacionalización de variables. En el tercer capítulo se explica la metodología de la investigación, diseño de la investigación, población y procesamiento de muestra, instrumentos de recolección de datos, procedimiento, técnicas de procesamiento y análisis de datos, análisis de fiabilidad y análisis de validez. En el cuarto capítulo se explican los resultados de la investigación, análisis y discusión, comparación de resultados con las hipótesis, contrastación de los resultados con los antecedentes, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

La razón por la cual se decidió realizar la tesis fue por la baja demanda de alumnos que actualmente posee la Carrera de Gestión de Recursos Humanos respecto a las otras Escuelas Profesionales que integran la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Se entiende que existen diversos factores determinantes por el cual los alumnos optaron por estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos en el año 2017. En la investigación se consideró como factor determinante la infraestructura, la malla curricular, la bolsa de trabajo, el costo de la mensualidad y la ubicación geográfica. El resultado de la investigación permitirá colaborar con la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos en el desarrollo de estrategias comunicacionales de marketing integradas acorde a los resultados obtenidos. Además servirá como modelo de investigación para desarrollarlo en otras Escuelas Profesionales.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Según afirma Robbins (1996) los recursos humanos se ha convertido en un factor primordial de las organizaciones para la obtención de una ventaja competitiva. La tecnología ha avanzado de manera significativa con énfasis en el software, el servicio y la cultura interna de las organizaciones. Es por ello, que más que el valor de sus activos o por el capital de que dispone, la fuerza y las perspectivas futuras de una empresa o institución se miden por el grado de motivación de las personas que trabajan en ella. Nada hay en el contexto empresarial más importante que el trabajador: cuando las personas se identifican con la empresa donde trabajan, saben que su desarrollo personal sólo es concebible con el crecimiento de la empresa, cuyo progreso repercutirá a todo los miembros de la misma.

En tal sentido, el trabajo con personas o colaboradores de la empresa debe ser abordado profesionalmente por especialistas que conozcan sobre aspectos de reclutamiento, selección, comportamiento organizacional, producción y servicios, negociaciones, comunicación, sistemas de información y psicología. Por tanto, es necesaria la formación de gestión de recursos humanos desde el pregrado como carrera de nivel universitaria.

En el Perú, uno de los precursores para la profesionalización de la gestión de recursos humanos fue el Doctor Norman E. King (1958), funcionario de la Cerro de Pasco Cooper Corporation (1956) quien demostró interés por reunir a profesionales ligados a las Relaciones Industriales para intercambiar

experiencias. En el año 1961 promueve la fundación de una Asociación de personas a cargo de las Relaciones Industriales con este mismo fin. Es uno de los promotores para la promulgación de la Ley N° 14371, el 12 de enero de 1963 donde se dispone que todas las empresas con más de 100 trabajadores, deban contar con una dependencia de Relaciones Industriales. Posteriormente, el 02 de enero de 1968, en los claustros del Convento de Santo Domingo, entra en funcionamiento el Instituto Superior de Relaciones Industriales, como parte integrante de la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales de la Universidad de San Martín de Porres.

Después el Instituto pasa a ser Programa de Relaciones Industriales de acuerdo a las normas legales universitarias de esa época. En el año 1972, mediante Resolución N° 1136-72 del Consejo Nacional de la Universidad Peruana, se aprobó la conversión del Programa Académico de Relaciones Industriales en una carrera profesional de cinco años de duración, adecuándose su plan de estudios y su malla curricular. En un proceso progresivo que va desde finales de la década de los 70 y buena parte del 80, el programa académico se transformó en la Escuela de Relaciones Industriales, dependiente de la facultad de Ciencias Sociales. El 13 de setiembre de 1990, mediante Resolución Rectoral N° 316-R-USMP/90 se convierte en Facultad de Relaciones Industriales. Es en el año 2002, en que varias facultades se fusionan entre ellas la Facultad de Relaciones Industriales para formar la Facultad de Ciencias Administrativas y Relaciones Industriales, contando con las Escuelas de Administración, Administración de Negocios Internacionales y Relaciones Industriales. El año 2006, se convierte la Escuela de Relaciones Industriales en Escuela de Gestión de Recursos Humanos. Argumentado por el Lic. Juan Rojas Rojas, Director de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en su artículo para la revista Aptitus Pág. 61 Diario Gestión N° 6. Febrero de 2014.

Actualmente en el Perú, la carrera de Gestión de Recursos Humanos presenta una demanda incipiente entre los jóvenes y alumnos que egresan del nivel secundario encontrándose en la clasificación de las profesiones con una demanda en proceso de desarrollo, pero sin embargo, en los cursos de

especialidad de post grado, la capacitación sobre Recursos o Potencial Humano son los más demandados. Así mismo, se afirma que solo dos universidades han caracterizado y desarrollado la carrera de Gestión de Recursos Humanos en el Pre grado: La Universidad de San Martín de Porres y la Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC), esta última la denomina Administración y Recursos Humanos.

En relación al campo de acción de la carrera, el profesional egresado se desempeña en empresas públicas o privadas de diferente rubro, asumiendo la responsabilidad de dirigir la unidad, sección o área de recursos humanos. En la actualidad, la escasez del recurso con formación de pre grado, permite que la responsabilidad la asuman personas con diferentes profesiones pero con diplomados, cursos de especialización y maestrías ocupando Jefaturas o Gerencia de Recursos Humanos de Carreras como Ingeniería Industrial, Administración, Psicología, Derecho etc.

La Universidad de San Martín de Porres es la pionera en identificar la necesidad de la profesionalización para la conducción del recurso humano en las instituciones y se evidencia como han ido evolucionando con el transcurso del tiempo los centros de estudios en la Gestión de Recursos Humanos. Como se observa en la descripción histórica en líneas arriba y a pesar que es una Carrera con muchos años de antigüedad no ha logrado posicionarse en el mercado educativo nacional porque no es una Carrera comercialmente tan demandada como otras. Lo antes descrito se fundamenta en lo sustentado por Ernesto Velarde (2014) en el sondeo de las 10 carreras más demandadas durante el 2014 en las que se mencionan a: Administración de Empresas, Contabilidad, Administración Hotelera, Administración de Negocios Internacionales, Computación e Informática, Ingeniería Industrial, Administración Financiera, Economía, Administración Industrial y Marketing. Y las carreras más remuneradas: Administración de empresas, Ingeniería industrial, Ingeniería Civil, Economía, Contabilidad, Administración industrial, Ingeniería Mecánica, Derecho, Ingeniería Mecánica-Eléctrica e Ingeniería Civil.

## Tendencia de matriculados en la Carrera de Gestión de Recursos Humanos



Gráfico 1. Tendencia de matriculados en la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Fuente: Oficina de Gestión Informática de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.

Según se observó en la figura 1. en la Escuela Profesional de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, el número de alumnos matriculados tiene un comportamiento variable el que se refleja en el análisis del histórico de la tendencia desde el año 2010 (372 alumnos) al 2016 (381 alumnos), manteniendo cifras oscilantes entre los años 2012 hasta el 2016 (413 y 467 alumnos). Según los datos, para el 2012 la tendencia es al alza con un 9.02% posteriormente disminuye y se recupera en el 2013 con un 9.93% (siendo este su pico más alto) y desde el año 2015 comienza a disminuir hasta llegar al -9.50% en el año 2016. (Figura 1). Este análisis permite reflexionar sobre ¿Por qué no aumenta el número de alumnos matriculados en la carrera de Gestión de Recursos Humanos? ¿Cuáles son los motivos para la disminución del número de alumnos matriculados en la carrera de Gestión de Recursos Humanos? Se entiende que hay varios factores que influyen en la elección de estudiar una Carrera profesional, como la motivación intrínseca en la vocación de servicios, afinidad por la Carrera y la motivación extrínseca, carreras más remuneradas, status social, tradiciones familiares etc. Sin embargo se consideró investigar a los alumnos identificando sus preferencias en infraestructura, malla curricular, bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y la ubicación geográfica.

En la actualidad los cargos de Gestión de Personas en la Empresas, no necesariamente los profesionales que asumen dicho cargo son los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales / Recursos Humanos, por el contrario existen otras especialidades afines y que se encuentran asociados a la Asociación de Profesionales de Recursos Humanos APERHU.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuáles son los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

#### **Problemas específico 1.**

¿Cuál es la influencia de la infraestructura en la elección de estudiar carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

#### **Problemas específico 2.**

¿Cuál es la influencia de la malla curricular en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

#### **Problemas específico 3.**

¿Cuál es la influencia de la bolsa de trabajo en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

#### **Problemas específico 4.**

¿Cuál es la influencia del costo de la mensualidad en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

### **Problemas específico 5.**

¿Cuál es la influencia de la ubicación geográfica en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivo específico 1.**

Identificar si la infraestructura influye en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

#### **Objetivo específico 2.**

Identificar si la malla curricular influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

#### **Objetivo específico 3.**

Identificar si la bolsa de trabajo influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

#### **Objetivo específico 4.**

Identificar si el costo de la mensualidad influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **Objetivo específico 5.**

Identificar si la ubicación geográfica influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

## **1.4. Justificación e importancia**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Antes de elaborar cualquier estrategia comunicacional y de marketing se debe conocer exhaustivamente al público objetivo, identificando los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión Recursos Humanos con la finalidad de plantear estrategias de marketing que aumente el número de matriculados en la Carrera. Es decir, con la información que se recabe en la investigación, se podrá tener un parámetro más exacto de lo que piensan los alumnos de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos, lo que permitirá desarrollar estrategias comunicacionales de marketing integradas mucho más acorde con la realidad del estudiante, para posicionar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos en los alumnos que estén culminando el colegio. Además, servirá de gran ayuda para las autoridades de la Universidad, porque identificará con una mayor precisión los clientes potenciales de la profesión.

Es importante señalar que no solo ayudará en el lado comercial, sino que también servirá para combatir eficientemente la deserción estudiantil que afecta a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos y a la Universidad en general. Además, servirá como modelo referencial para futuras investigaciones con similar enfoque y que estén interesados en analizar los factores que intervienen para que los alumnos decidan postular a las diferentes carreras de la Universidad.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

Elegir el área profesional donde una persona se va desenvolver toda su vida, no resulta sencillo. La decisión de estudiar una carrera u otra carrera está influenciada por diferentes factores, entre los cuales se mencionan la vocación, orientación vocacional, experiencia familiar, disponibilidad económica, ubicación geográfica, tendencia del campo laboral y motivaciones personales. La

investigación busca identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos enfatizando a los aspectos de infraestructura, malla curricular, bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y ubicación geográfica.

Los resultados permitirán a la Facultad direccionar adecuadamente las estrategias de comunicación y de marketing para ofrecer una oferta educativa adecuada y acorde a las características de la segmentación del mercado objetivo, fidelizando al alumno al trabajar estrategias conforme a sus necesidades. Además, esta investigación servirá como modelo para las tres carreras restantes de la Facultad: como Marketing, Administración y Administración de Negocios Internacionales así como otras Facultades.

## **II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

En España, Elena Gámez e Hipólito Marrero (2000) realizaron una investigación sobre Metas y Motivos en la Elección de la Carrera de Psicología con el objetivo de indagar el papel de las metas sociales, como agentes motivadores de los alumnos a la hora de elegir la carrera de psicología. El número total de alumnos que participaron en la investigación fue de 303, todos alumnos de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Laguna. Se elaboró un pequeño cuestionario que se llamó MOPI (Motivación para estudiar Psicología) para explorar las metas y motivos de los alumnos al elegir la carrera de psicología. Los resultados encontrados en este estudio apoyan el peso que tienen las metas de rendimiento en la motivación de los alumnos universitarios. En esta categoría habría que incluir tanto las metas de refuerzo social como de las metas de logro. Parece claro en conclusión, el interés por el "conocimiento", dominio de tareas, etc., va íntimamente unido a la satisfacción de necesidades o motivos sociales-interpersonales, donde el alumno encuentra sentido a la actividad que realiza.

En Chile, Avendaño Bravo y González Urrutia (2012) realizaron un estudio sobre Motivos para ingresar a las carreras de Pedagogía de los alumnos de primer año de la Universidad de Concepción, con el objetivo de describir las motivaciones de los alumnos de primer año de diferentes especialidades de Pedagogía para realizar estudios superiores en estas carreras. El estudio fue de diseño transversal de tipo descriptivo. La muestra estuvo constituida por 279

alumnos de 11 carreras de Pedagogía de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción. En términos generales se observó que para la gran mayoría de los alumnos de primer año la opción de estudiar Pedagogía fue su primera preferencia (65%). El 35% restante se distribuye entre quienes lo hicieron en segunda opción (22%), tercera opción (10%) o cuarta opción (3%). En conclusión, respecto al objeto de estudio de esta investigación, "las motivaciones de ingreso a la carrera pedagógica", podemos decir que la mayoría de las motivaciones de los alumnos de Pedagogía de la Universidad de Concepción reflejan haber ingresado a su carrera por motivaciones intrínsecas que obedecen a la propia satisfacción o búsqueda de autorrealización.

En Costa Rica, Padilla Cuadra y Vindas Sánchez (2014) realizaron la investigación Factores determinantes y elección de especialidad, con el objetivo de reconocer el perfil del estudiante, sus razones para estudiar medicina, motivaciones intrínsecas y extrínsecas y la eventual escogencia de una especialidad. La investigación fue descriptiva basada en una encuesta aplicada a una muestra de 84 alumnos activos de la carrera de medicina de una universidad privada (Universidad de Iberoamérica, UNIBE). Los resultados obtenidos precisan que los principales motivos para estudiar medicina son: la convicción propia sin influencia externa con motivación especialmente humanitaria y de realización personal. Un 91.6 % de los encuestados tiene intenciones de seguir una especialidad. Como opción de especialidad predomina la medicina interna y sus especialidades, seguida por la cirugía y sus respectivas ramas. En conclusión, se determinó que los motivos para estudiar medicina y seguir una especialidad son de predominio humanitario y altruista. Las especialidades de mayor demanda están en el área de medicina interna y cirugía.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En Perú, Rivera Huayta (2015) realizó una investigación sobre Factores que Influyen en la Elección de la Carrera de Enfermería en los Alumnos de la E.A.P. Enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna 2015. El estudio fue de tipo cualitativo, diseño descriptivo y prospectivo de corte transversal, el cual tuvo como objetivo identificar los factores externos que influyen en la elección de la carrera de enfermería en los alumnos de la

Universidad mencionada. La población estuvo constituida por 162 alumnos, a quienes se les aplicó el cuestionario: Registro de factores asociados a la elección vocacional. Los resultados evidenciaron que un 51,8% presenta influencia de la vocación en la elección, el 60,5% reconoce que hubo influencia de la demanda laboral que tiene la carrera, un 47,5% se muestra indiferente frente al 38,3% que muestra agrado respecto al interés e identidad ocupacional en la carrera. Así el 40,7% se encuentra satisfecho con su elección, por lo tanto se llegó a la conclusión que los factores externos e internos influyen significativamente en los alumnos en la elección de la carrera de enfermería.

También en Perú Pariahuache Ahumada (2015) hizo una investigación acerca de los Factores Motivacionales en la elección de la Carrera de Educación en los alumnos del primer año de la Universidad de Piura. La investigación tuvo como objetivo Identificar los factores motivacionales de mayor influencia en la elección de la carrera de Educación en los alumnos del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura. La presente investigación es de tipo no experimental o ex – post - facto y descriptiva (método de encuesta). Se consideró una población de 22 alumnos de Educación que realizan su primer año de estudios en el 2014 de la Universidad en mención. Los resultados fueron que para la elección de la carrera de Educación confluyen motivos de tipo trascendente, intrínseco y extrínseco; predominando, el factor intrínseco: “Deseos de trabajar con niños y adolescentes”; seguido muy de cerca por los tres motivos de tipo trascendente: “Influencia en el futuro de los niños/as y los/las adolescentes”; “Trabajo en pro de la igualdad social” y “Contribución social”. Mientras que el factor menos influyente fue: “Carrera de segunda opción”. En conclusión, los factores motivacionales de carácter trascendental predominan en el proceso de la elección de la carrera de Educación.

En Trujillo, Ríos Ramirez (2015) hizo una investigación sobre Factores Motivacionales que Influyen en los Jóvenes para la Elección de la Carrera de Estomatología - Trujillo 2015. El objetivo fue determinar los factores motivacionales que influyen en los jóvenes para la elección de la carrera de Estomatología - Trujillo 2015. El estudio prospectivo, transversal, descriptivo y observacional, estuvo conformada por 197 alumnos de primero y segundo año de

estomatología de la Universidad Privada Antenor Orrego 2015 que aceptaron participar en el estudio. Los resultados mostraron que los factores de mayor influencia fueron: el factor motivacional sociocultural, porque le permite brindar apoyo a la sociedad, con un 97%; con mayor tendencia en el sexo femenino y el factor personal de mayor influencia fue, porque le ayudará a alcanzar sus metas propuestas, con un valor del 97%; con mayor tendencia en el sexo masculino. En conclusión; los alumnos de estomatología, de la Universidad Privada Antenor Orrego, eligieron estudiar la carrera de estomatología, porque tienen vocación de servicio a la sociedad, además de tener metas personales que cumplir.

En resumen se puede evidenciar que son diversos factores por las que una persona opta por estudiar una Carrera Profesional. En los antecedentes encontrados predomina la motivación intrínseca, en el sentido de querer estudiar una carrera por un sentido humanitario y solidario, también por el hecho de trabajar con niños y servir a la sociedad y otros por factores externos como la demanda laboral. Podemos concluir que los estudios encontrados tienen una mayor demanda la motivación intrínseca. La motivación intrínseca está directamente relacionada con la diversión, el compromiso y la entrega en el trabajo, la competencia motriz percibida y la ansiedad ante el error y las situaciones que producen estrés (Ryan, 1982).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Formación Profesional**

Maura (2006) sostiene que cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable. Los futuros profesionales deben ser competitivos para su desenvolvimiento en los diferentes ámbitos laborales. La competencia profesional es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también, porque

manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos psicológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal, que posibilitan un desempeño profesional eficiente, ético y responsable.

Para la formación de los alumnos se tomará en cuenta que la actuación profesional del sujeto se manifiesta en dos planos de expresión: un plano interno, (reflexivo, vivencial) y un plano externo (conductual). Siendo importante precisar que la competencia profesional en sus niveles superiores de desarrollo expresa la armonía y la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación profesional. Por ello un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidad que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino también, porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores, con ética, flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional acorde a la demanda con la sociedad.

### **2.2.2. La Motivación de Estudiar una Carrera Profesional**

Según Cano Celestino (2008) una de las principales dificultades a las que se enfrenta las instituciones educativas de nivel bachillerato es la falta de motivación de los alumnos hacia su aprendizaje y con ello un menor involucramiento en la toma de decisiones relacionadas con la elección de la carrera. Siendo un problema en el nivel medio superior, en el que la carencia de motivaciones origina en el estudiante apatía hacia la reflexión de las implicaciones personales, laborales y sociales de una carrera profesional y en consecuencia, la ausencia de motivos que le impulsen a involucrarse y concluir con éxito la carrera elegida.

Por tal razón, es relevante tomar en cuenta que existen en la literatura diversos enfoques cuyo tema principal es la importancia de la motivación en el desarrollo de conductas en los alumnos para la elección de una carrera profesional. Entre ellos se encuentra el enfoque conductual de la motivación,

según el cual la motivación de los seres humanos es extrínseca, es decir, se basa en la obtención de recompensas externas, por tal razón, las conductas llevan como finalidad la obtención de algún objeto (casa, coche, etc.); se dice pues, que se siguen recompensas externas. Así, el otorgar a los alumnos calificaciones, puntos y otras recompensas externas por aprender en algunos casos, resultan incentivos altamente motivacionales. De acuerdo con esto el estudiante elegiría una carrera con la finalidad de obtener recompensas externas algunas de ellas: prestigio, empleo bien remunerado y la seleccionarán de acuerdo a las condiciones que el recinto universitario le ofrezca.

El enfoque cognoscitivo de la motivación acentúa las fuentes intrínsecas de la motivación, como la curiosidad, el interés por la tarea misma, la satisfacción de aprender y un sentimiento de triunfo. Es decir, la motivación intrínseca es aquella motivación asociada a actividades que son en sí su propia recompensa. Por lo que el alumno elegiría una profesión basado en el deseo de aprender, por un sentimiento de triunfo basado en conocimientos, etc., se guía por recompensas internas. Por lo expuesto se debe reconocer que la motivación intrínseca es la que más conviene entre los jóvenes, debido a que está orientado a la superación personal y al deseo de aprender cada vez más.

La educación en la actualidad se ha convertido en un medio para obtener mayores posibilidades de éxito profesional y laboral y a su vez mayores posibilidades para satisfacer las necesidades que el ser humano enfrenta en el transcurso de su vida. Esto es de suma importancia si se toma en cuenta que los alumnos eligen una profesión considerando ganancias de por medio, a estas ganancias o beneficios es a lo que se llama motivaciones.

Para que el alumno desarrolle su proyecto de vida según Rimada Peña (2003) sostiene que el estudiante necesita de otras personas que lo orienten y lo apoyen en la elaboración de su proyecto de vida, para que el joven acumule información tanto interna como externa. El estudiante debe aprender a reconocer sus intereses, aptitudes y áreas universitarias dominantes, de manera que cuente con elementos para una mejor elección vocacional. Sabemos que elegir lo que se hará en el futuro es siempre un desafío inquietante, mucho más cuando si es

joven y se piensa en ello por primera vez. La orientación para las profesiones está sustentado en seguir dos direcciones: por una parte, es necesario un conocimiento de sí mismo y por otra es necesario conocer las ofertas que las instituciones educativas presentan en el mercado laboral. Son muy pocos los jóvenes que tienen claro que estudiar al salir del colegio. Lo mejor en estos casos es indagar que es lo que más te gusta con asesoría de especialistas en el tema.

Según Rodríguez (1991) sostiene que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objeto. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesionalmente y personalmente.

Para Figueroa de Amorós (1993) la elección de carrera es una decisión de gran trascendencia nos comenta que la elección adecuada de una carrera cumple una función frente al joven y la sociedad. Los factores que intervienen son: 1) el prestigio social de la carrera; 2) el espíritu de época; 3) el coeficiente de tradicionalidad familiar y 4) las necesidades vitales.

1) El prestigio social de la carrera corresponde al éxito de la misma originado en el juicio general de los miembros de la comunidad; este prestigio hace surgir el interés por determinadas profesiones que se consideren “prestigiosas”. Toda sociedad es un sistema integrador u orientador. El individuo que es un miembro de una comunidad siente la necesidad de que su juicio corresponda al juicio general de la misma y se identifica con sus patrones culturales. Cada comunidad crea complejos de ideas que funcionan para asegurar en sus miembros las creencias de que existen actividades mejores y peores.

Toda carrera universitaria es en sí misma prestigiosa en una comunidad cuando se le compara con otras actividades u ocupaciones del ser humano. El sólo hecho de ingresar a una universidad o poseer un título es importante y en muchos casos

te genera status. Los profesionales de las carreras “prestigiosas” son respetados por la comunidad y estas profesiones se convierten en las más codiciadas, pues quienes aspiran a ellas, quieren por su rendimiento lograr fortuna y elevar su condición social.

2) El espíritu de época consiste en que en un determinado período, por una conjunción de circunstancias, la elección de carrera adquiere mayor relevancia y prestigio social, aunado a la influencia de los medios de comunicación masiva que moldean formas de comportamiento, ya que la “época” las considera como la mejor manera de tener éxito social; así pues las profesiones se convierten en canales de ascenso social, pero esto es transitorio.

El carácter fundamental del “espíritu de época” es su transitoriedad y aunque de acuerdo al tiempo, una u otra carrera pueda ser considerada como el camino más adecuado para lograr el éxito social. Esto depende de la coyuntura por lo que atraviesa un estado. Se podría decir que todas las profesiones pasan por una etapa de aceptación y afluencia una más que otra. Es como una moda que se desarrolla en las carreras.

3) El coeficiente de tradicionalidad familiar se constituye debido al nexo entre los intereses del hijo y la profesión del padre, es pues, producto de esta identificación la cual prestigia la profesión paterna por la fuerza de los lazos afectivos entre ambos. En esta tradición familiar se incluye tanto la profesión del padre como la de la madre, siendo la primera más fuerte. Sin embargo, no debemos olvidar que todos los seres humanos tienen distintas formas de conducta, de allí se afirma que no existen dos personas que se comporten igual. Cada estudiante debe ser autónomo en las decisiones de elegir una carrera profesional. Sin embargo en algunos casos existe esa tradición familiar en la que los hijos se dejan llevar por los padres en el desarrollo de sus profesiones.

4) Las necesidades vitales son muy importantes para el ser humano y comprenden la alimentación, el vestido, la casa, etc. Varían de acuerdo a la sociedad a la que se pertenece. Por ser el hombre un ser espiritual no basta con cubrir las mencionadas sino que deben satisfacerse otras como la necesidad de

relación con otros seres, la necesidad de trascendencia, que lo obliga a elevarse de su naturaleza animal, la necesidad de identificación por la que persigue ser reconocido como un individuo único que se realiza a sí mismo. El hombre necesita satisfacer sus necesidades vitales y espirituales. Ambas están estrechamente vinculadas y siendo una finalidad total de la persona la elección de carrera, el joven busca aquella que según él le permitirá satisfacerlas, de allí la importancia de este factor que tiene una significación instrumental.

Los modos específicamente humanos de vivir varían de una sociedad a otra y las costumbres y usos de su medio ambiente, le harán reaccionar a su influencia y así constituirán un factor para la elección de carrera, pues buscará que la profesión escogida le brinde aquello de lo que le es imposible carecer, reaccionando favorablemente cuando siente que sus necesidades vitales serán satisfechas.

También se consideran a factores específicos como los determinantes para la elección de una carrera los mismos que se encuentran relacionados a los aspectos estructurales como la infraestructura, la malla curricular, la ubicación geográfica, el costo de la pensión y la bolsa de trabajo.

### **2.2.3. Factores determinantes para la elección de una carrera profesional**

Los factores determinantes lo podríamos definir como un conjunto de características que expresan similitudes de pensamiento y comportamiento de un grupo de personas que nos muestra un indicador o resultado. Nos sirve para hacer estudios o investigaciones que nos puedan ayudar en el futuro a realizar proyectos de mejora en una empresa u organización. Por ejemplo nos ayuda para hacer estudios de mercado, para hacer un proyecto sobre mejoras de clima laboral, mejoras en atención al cliente entre otras cosas.

**a. Infraestructura.** La infraestructura es el espacio físico, equipos de tecnología, laboratorios y áreas verdes que una institución educativa cuenta para el servicio de los alumnos. La infraestructura en una Universidad es de suma importancia porque gracias a ella los alumnos se desarrollan profesionalmente llegando en muchos casos a crear sentido de pertenencia entre el alumno y universidad. Si bien el desarrollo del estudiante depende de él mismo la infraestructura toma un papel importante entre los alumnos.

En la Carrera de Gestión de Recursos Humanos se necesita que las aulas, los espacios libres en la universidad, cafetería, recreación, áreas verdes, biblioteca salas de computo, auditorios etc. estén bien condicionados para el estudio de la Carrera. No se necesita de un equipamiento especial como las que usan en otras carreras.

Según Fernández, Y. O. (2011) hoy se asocia mucho la infraestructura a la posibilidad de tener un mayor rendimiento académico. Las universidades privadas no escatiman recursos para construir imponentes pabellones equipados con tecnología de punta (aulas multimedia, wi-fi, bibliotecas amplias y actualizadas, etc.). La universidad pública, según sus posibilidades presupuestales y sobretodo los recursos propios que pueda generar, también hace su esfuerzo por construir pabellones modernos y equipados. Se puede señalar en este aspecto que las universidades brindan todo el apoyo pertinente en el desarrollo integral de los alumnos. Aun con sus limitaciones dependerá del alumno poder aprovecharlo al máximo o no.

**b. Malla Curricular.** La malla curricular es el instrumento que contiene la estructura pedagógica de la carrera. También es el plan de estudios de la profesión. La malla se trabaja acorde a las necesidades y estándares de calidad que sugiere la carrera profesional. Además sirve como una guía para el docente y alumno.

La malla curricular de la carrera de Gestión de Recursos Humanos está conformado por: cursos electivos, obligatorios, presenciales, virtuales y cursos semipresenciales. También cuentan con cursos en inglés desde el primer ciclo

hasta el cuarto ciclo. Los alumnos que ya tengan el conocimiento del inglés se les evalúan para determinar el nivel del idioma. Conforme a ello se determina si es que es necesario que siga el curso de inglés. También la malla curricular cuenta con una certificación progresiva.

En líneas generales la malla curricular es un documento que sirve como guía para el profesor y el alumno. En ella contiene la duración de la carrera, el número de créditos para egresar de la Universidad, las asignaturas, los cursos obligatorios, electivos y los cursos virtuales. Mediante este instrumento el alumno puede revisar y tomar una decisión acerca de la carrera a estudiar.

Según indica Fernández, Y. O. (2011) las variables académicas están asociadas al rendimiento académico previo y al esfuerzo mostrado del estudiante, así como al currículo que sigue el mismo. Así, abarcan aquellos factores educativos que rodean directamente la intervención pedagógica o docente. En consecuencia, las variables pedagógicas incorporan lo interno: el esfuerzo del profesor; mientras que las variables académicas tienden a abarcar lo externo a la práctica docente: el esfuerzo del alumno y la política académica de la institución.

**c. Bolsa de trabajo.** La bolsa de trabajo es el instrumento, por el cual la universidad conecta al alumno con diversas empresas en un determinado periodo tiempo y para un fin común. Esto es sin duda uno de los puntos más importantes al escoger una Carrera Profesional. Si bien es cierto la demanda laboral es muy volátil y depende mucho de la coyuntura del país en muchos casos, es el mismo estudiante que tendrá oportunidad para trabajar exitosamente en la carrera que ha seguido.

Cuando hablamos de la bolsa de trabajo nos referimos: a sus prácticas pre y profesionales, convenios empresariales, accesibilidad por parte de los alumno y empresas, actualización constante, público objetivo al que va dirigido las prácticas profesionales y los requisitos claramente establecidos para los alumnos.

Los autores Casillas, S., y Carlos, J. (2012) plantean que la expectativa de que quienes estudien una licenciatura y que puedan insertarse con mayor éxito en

el mercado laboral, influye en la decisión de seguir estudios superiores en los jóvenes y sus familias. El desajuste entre educación y empleo es un aspecto preocupante que tiende a agravarse, ya que es común que los jóvenes que estudian la licenciatura terminen trabajando en otra cosa por la falta de empleo en el ámbito nacional y la saturación de algunas profesiones.

Los universitarios empiezan a tener problemas para encontrar un trabajo conforme a sus características profesionales. Empiezan por conseguir un empleo precario, disminuyen sus ingresos reales y relativos, se deterioran sus posibilidades de promoción laboral y un gran número de ellos se ven obligados a emplearse en trabajos considerados normalmente por debajo de sus capacidades y expectativas (Salgado, 2005). Para evitar el problema del desempleo en los universitarios es importante que realicen sus prácticas profesionales en el transcurso de su carrera universitaria. Al tener una experiencia de prácticas profesionales tendrán un valor agregado para ser tomado en cuenta en las empresas.

**d. Costo de la Mensualidad.** El costo de la mensualidad es el valor monetario que la Universidad asigna para estudiar una carrera profesional. Las universidades asignan las mensualidades de acuerdo a los equipos que se requieran utilizar, a la afluencia de alumnos y a la competencia con otras universidades. Para el alumno o el padre de familia es el costo que se requiere abonar para estudiar una carrera profesional. En muchos casos no lo ven como una inversión sino como un gasto. Estudiar en el Perú una carrera profesional resulta ser una tarea complicada para los jóvenes de ahora. Mientras que en las universidades públicas el ingreso para poder estudiar en la institución es mucho más competitivo, en las privadas está el costo de la pensión y la matrícula.

Las características del costo de la pensión en una Universidad que influyen entre los alumnos son: la pensión mínima, escala de pagos por categoría, requisitos para la categorización, becas integrales y media becas, flexibilidad en el cronograma de fecha de pagos y tasa de morosidad.

Otro aspecto importante es que los jóvenes terminan el colegio a muy temprana edad entre (16 y 17 años) para decidir estudiar una carrera de 5 años de estudios. En muchos casos son sus propios padres, familiares y amigos que se suman en el consejo personal sobre qué carrera deciden estudiar. A esa temprana edad es difícil que ellos estén al 100 % concientizado sobre el retorno de inversión para estudiar una carrera profesional. Es más son sus padres o familiares los que pagan por sus estudios en la mayoría de casos.

Yamada, G., y Castro, J. (2010) hicieron un estudio acerca del retorno de inversión por grupo de Carreras en nuestro país.

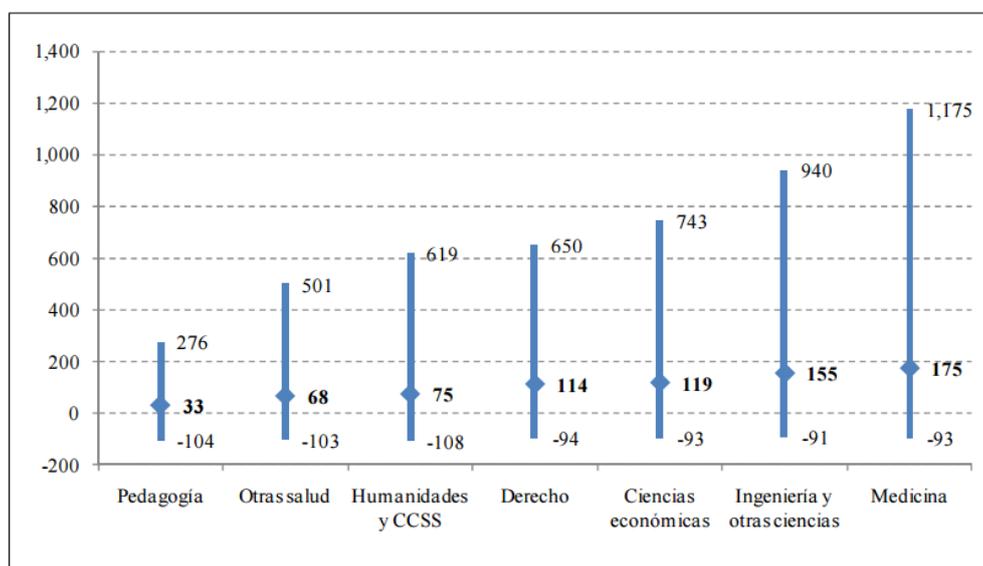


Gráfico 2. Valor actual neto de la inversión en carreras profesionales. (En miles de nuevos soles).

En el caso de las familias de carreras, tal como se observa en el Gráfico 2, parece existir un ranking claro no sólo por el lado de los retornos promedio sino también si tomamos en cuenta escenarios más extremos. Parte importante de este resultado se debe a que todas las carreras comparten un escenario pesimista similar. Por lo mismo, la dominancia viene determinada por el promedio y el escenario optimista. En este sentido, está confirmado, aun tomando en cuenta la posible dispersión de retornos, que (en términos estrictamente monetarios) la carrera de Pedagogía es la menos rentable en el mercado laboral. Asimismo, la profesión de Medicina es la más atractiva financieramente. En orden

descendente, se ubican, después de Medicina, Ingeniería y otras Ciencias Exactas, Economía y Negocios, Derecho, Humanidades y otras Ciencias Sociales, y otras Carreras de Salud.

Podríamos concluir este punto que existen varios factores para el retorno de inversión por el pago de una Carrera Universitaria. Lo cierto es que mientras más uno se prepare mayor será el retorno de inversión.

**e. Ubicación Geográfica.** La ubicación geográfica es la localización o punto de referencia donde se encuentra ubicada un espacio físico o lugar. En este caso sería la ubicación de la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. La ubicación geográfica es muy importante debido a la demanda de universidades zonales en la actualidad. Es decir, hay alumnos que prefieren estudiar en universidades cerca de su domicilio independientemente del nivel de estudios de la Universidad a que asistan.

Cuando hablamos de ubicación geográfica nos referimos al lugar donde está situado la Ciudad Universitaria de Santa Anita, accesibilidad geográfica, vías de acceso al Campus Universitario, transporte público, seguridad que brinda la Universidad y la zona comercial en la que se encuentra la Universidad.

Los autores Martínez-Hernández y Valderrama-Juárez (2011). Sostienen que la tradición familiar, el nivel de ingresos familiares o personales, la ubicación geográfica de la institución en que se desea estudiar y el interés personal adquieren importancia para decidir qué carrera se va a estudiar y por qué se va a estudiar la profesión. El hecho de estudiar en una Universidad cercana a tu domicilio es importante porque estaríamos hablando también de un ahorro en la movilidad y mayor descanso del alumno.

#### **2.2.4. Gestión de Recursos Humanos**

Según Yndra Rodríguez Lagual (2013), la Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros

de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales. La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Las empresas y organizaciones están conformadas y dirigidas por seres humanos, por ende el capital humano es lo más importante en una empresa u organización.

Uno de los objetivos principales que caracteriza a toda empresa, es la elaboración, distribución y comercialización de algún producto, bien o servicio (como una actividad especializada). Semejantes a los objetivos de la organización, la Gerencia de Recursos Humanos debe considerar los objetivos individuales de sus miembros como esencia de su desarrollo personal y corporativo, es decir, una mezcla de crecimiento tanto para la empresa como para los empleados.

Los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son:

- Captar, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

La Gestión de Recursos Humanos realiza el manejo integral en diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral como son:

- Reclutar y seleccionar el personal con el perfil seleccionado.

- Capacitar y entrenar.
- Evaluar el desempeño laboral.
- Describir las responsabilidades que definen cada puesto en la organización.
- Desarrollar programas, talleres, cursos, etc., y cualquier otros programas que vayan acorde al crecimiento y mejoramiento de los discernimientos del personal.
- Promocionar el desarrollo del liderazgo.
- Ofrecer asistencia psicológica a los empleados en función de mantener un ambiente armónico entre todos.
- Solucionar conflictos y problemas que se provoquen en el personal.
- Informar a los empleados ya sea mediante boletines, reuniones, memorándums o por vía mails, las políticas y procedimientos de recursos humanos.
- Supervisar la administración de los programas de ensayo.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Avalar la variedad de puestos de trabajo como forma o vía de que una empresa triunfe en los distintos mercados.

Es importante señalar que en la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la USMP forman profesionales con alto nivel académico, especializados en la gestión del talento humano en las organizaciones. El plan de estudios responde a las necesidades del mercado laboral, alineado a los nuevos propósitos de las personas en las organizaciones y reconoce que los recursos humanos son el principal factor diferenciador de las empresas en el mundo competitivo.

Según Rodríguez-Serrano, J. C. (2011) los centenares de libros, manuales y artículos sobre gestión de recursos humanos, más o menos sofisticados, que proliferan en los últimos tiempos, nos muestran que el mundo empresarial ha descubierto la íntima relación entre una adecuada gestión de los recursos humanos y la competitividad de la empresa. Las circunstancias lo han propiciado, ya que hoy en día nos encontramos con una única constante en un mundo empresarial: el cambio permanente. El autor señala sobre tres ideas básicas en la gestión de recursos humanos:

El modelo de gestión está, sólidamente asentado sobre los pilares de la moderna gestión de recursos humanos. Sobre ellos he diseñado una serie de herramientas fáciles de utilizar, destinadas a poner al alcance del mayor número posible de empresas y directivos la capacidad para gestionar adecuadamente lo que ya se considera universalmente como activo más valioso de las organizaciones: las personas. El modelo de gestión de recursos humanos no solamente toma como referencia una extensa experiencias vivida en la gestión de recursos humanos y un amplio conocimiento de las moderna prácticas de gestión de personas, sino que inspira en una visión de lo que entiendo serán las organizaciones del futuro, y de la relación de estas organizaciones con el entorno que los rodea. El modelo de la gestión de recursos humanos pretende llegar a ser un modelo relacional y universal de gestión de personas, que pueda ser utilizado eficazmente por la nueva especie de organización, que sin duda, habilitará nuestro mundo empresarial en el próximo futuro: la organización relacional.

### **2.3. Glosario de Términos**

**Carrera profesional:** La Carrera Profesional es la profesión que un estudiante elige para desarrollar sus estudios universitarios. En nuestro país el promedio de personas que postulan a una Universidad (entre 16 a 18 años) se les considera muy jóvenes para tal importante decisión.

**Estudiante universitario:** Es la persona que opta por estudiar una carrera profesional en una Universidad. Hay alumnos que deciden estudiar carreras de letras y otros que se inclinan por carreras de ciencias. Uno debe conocerse a sí mismo e identificar lo que verdaderamente le gusta para elegir una carrera profesional.

**Gestión de los recursos humanos:** La Gestión de Recursos Humanos se encarga de planificar y gestionar todo lo referente al capital humano. Es decir, cubre lo más importante en una organización que es el equipo humano.

**Factores determinantes:** conjunto de características que expresan similitudes de pensamiento y comportamiento de un grupo de personas que nos muestra un indicador o resultado.

**Infraestructura:** La infraestructura es el espacio físico, equipos de tecnología, laboratorios y áreas verdes que una institución educativa cuenta para el servicio de los alumnos.

**Malla curricular:** La malla curricular es el instrumento que contiene la estructura pedagógica de la carrera. También es el plan de estudios de la profesión. La malla se trabaja acorde a las necesidades y estándares de calidad que sugiere la carrera profesional.

**Ubicación geográfica:** La ubicación geográfica es la localización o punto de referencia donde se encuentra ubicada un espacio físico o lugar. En este caso sería la ubicación de la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos de la USMP.

**Costo de la Mensualidad:** El costo de la mensualidad es el valor económico que la Universidad asigna para estudiar una carrera profesional. Las universidades asignan las pensiones de acuerdo a los equipos que se requieran utilizar, a la afluencia de alumnos y a la competencia con otras universidades.

**Bolsa de trabajo:** La bolsa de trabajo es el instrumento por la cual la universidad conecta al alumno con diversas empresas en un determinado periodo tiempo y para un fin común. En muchos casos es uno de los puntos más importantes al escoger una Carrera Profesional.

## **2.4. Hipótesis y variables**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Los factores determinantes en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres son la infraestructura, malla curricular, la bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y la ubicación geográfica en el primer semestre del año 2017.

## **2.4.2. Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1.**

La infraestructura tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **Hipótesis específica 2.**

La malla curricular tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **Hipótesis específica 3.**

La bolsa de trabajo tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **Hipótesis específica 4.**

El costo de la mensualidad tiene una baja influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **Hipótesis específica 5.**

La ubicación geográfica tiene una baja influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.

### **2.4.3. Variable dependiente**

Elección de estudiar

### **2.4.4. Variable independiente**

Factores determinantes

## 2.5. Matriz de coherencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p><b>Problema General</b> ¿Cuáles son los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la influencia de la infraestructura en la elección de estudiar carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</li> <li>2. ¿Cuál es la influencia de la malla curricular en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</li> <li>3. ¿Cuál es la influencia de la bolsa de trabajo en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b> Identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar si la infraestructura influye en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> <li>2. Identificar si la malla curricular influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> <li>3. Identificar si la bolsa de trabajo influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general</b> Los factores determinantes en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres son la infraestructura, malla curricular, la bolsa de trabajo, costo de la mensualidad y la ubicación geográfica en el primer semestre del año 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La infraestructura tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> <li>2. La malla curricular tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> <li>3. La bolsa de trabajo tiene una alta influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</li> </ol>	<p><b>Variable Dependiente</b> Elección de estudiar</p> <p><b>Variable Independiente</b> Factores determinantes</p>

<p>4. ¿Cuál es la influencia del costo de la mensualidad en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</p> <p>5. ¿Cuál es la influencia de la ubicación geográfica en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017?</p>	<p>4. Identificar si el costo de la mensualidad influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</p> <p>5. Identificar si la ubicación geográfica influye en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</p>	<p>4. El costo de la mensualidad tiene una baja influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</p> <p>5. La ubicación geográfica tiene una baja influencia en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017.</p>	
--	--	--	--

## 2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	Indicadores	Subindicadores	Escala de valoración
<b>Dependiente</b> Elección de Estudiar	Edad	Grupo de edades	Nominal
	Sexo	Femenino	
		Masculino	
	Procedencia	Lima / Provincias	
Ciclo	I-X		
<b>Independiente</b> Factores Determinantes	Infraestructura	Aulas cómodas	Totalmente en desacuerdo Poco de acuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo
		Espacios libres y áreas verdes	
		Áreas de recreación	
		Cafetería	
		Biblioteca	
		Auditorio y salas de cómputo	
	Malla curricular	Duración de la carrera	
		Número de créditos para egreso	
		Formulación de asignaturas	
		Número de asignaturas para egresar	
		Cursos virtuales	
		Certificación progresiva	
	Bolsa de trabajo	Requisitos claramente definidos	
		Accesibilidad	
		Actualización	
		Público objetivo	
		Prácticas pre y profesionales	
		Asociación interinstitucional	
	Costo de la mensualidad	Pensión mínima	
		Escala de pagos por categorías	
		Requisitos para acceder a la categorización	
		Becas integrales y media becas	
		Beca integral por fallecimiento de padre o apoderado	
		Flexibilidad en fechas de pago	
	Ubicación geográfica	Ubicación de la ciudad universitaria	
		Ubicación de la escuela en la ciudad universitaria	
		Zona comercial	
Accesibilidad geográfica			
Accesibilidad geográfica en relación a la ubicación del alumno			
Vías de acceso al campus.			

### III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Diseño de la investigación

El estudio corresponde a una investigación cuantitativa, aplicada de nivel explicativo con predominio de descripción y explicación de eventos físicos y sociales para conocer su estructura y la dinámica.

El diseño de Tesis es el no experimental de corte transversal.



O = Alumnos de la Carrera

M = Factores determinantes

#### 3.2. Población y procesamiento de muestra

La población estará constituida por alumnos de todos los ciclos de la carrera profesional distribuidos en:

Tabla 1.

*Número de alumnos matriculados 2017-1 en la Carrera de Gestión de Recursos Humanos*

Ciclo	Total
I	69
II	26
III	36
IV	23
V	47
VI	41
VII	39
VIII	37
IX	49
X	26
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>

### 3.3. Muestra

Se utilizó una fórmula para muestra cuantitativa, teniendo en cuenta un margen de error del 3% y nivel de confianza del 95%. Se obtuvo 199 alumnos como resultado.

n = tamaño de muestra

z = nivel de confianza elegido (igual a 2)

p = porcentaje de inasistencia (10)

q = porcentaje complementario (p - q = 90)

N = tamaño de la población (N=393)

e = error máximo permitido (3)

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

$$N = \frac{2^2 \times 10 \times 90 \times 393}{3^2 \times (393 - 1) + 2^2 \times 10 \times 90} = 199$$

Sin embargo se trabajó el estudio en base a 200 alumnos. Se asumió como criterios de inclusión alumno matriculado en el presente ciclo y con participación voluntaria al presente trabajo de investigación.

Tabla 2.

*Características demográficas y académicas de los alumnos.*

<b>Sexo</b>		<b>Ciclo</b>	
Femenino:	72.0%	Primero:	7.5%
Masculino:	28.0%	Segundo:	7.5%
<b>Edad</b>		Tercero:	6.5%
15 a 20 años:	46.0%	Cuarto:	9.0%
21 a 26 años:	43.0%	Quinto:	11.5%
27 a más años:	11.0%	Sexto:	17.0%
<b>Procedencia</b>		Séptimo:	16.5%
Lima:	87.0%	Octavo:	12.5%
Provincia:	13.0%	Noveno:	6.5%
		Décimo:	5.5%

### 3.4. Instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta y el análisis documental y como instrumento el cuestionario.

El cuestionario cuenta con Parte I de datos generales y Partes II de datos específicos de acuerdo a las variables en estudio, cuenta con 30 preguntas distribuidas de la forma siguiente:

Tabla 3.

*Cantidad de ítems del instrumento de la variable de estudio.*

Categorías	Ítems
Ubicación geográfica	6
Infraestructura	6
Malla curricular	6
Costo de pensión	6
Bola de trabajo	6
<b>Total</b>	<b>30</b>

### 3.5. Análisis de fiabilidad.

Tabla 4.

*Fiabilidad del constructo de los ítems de las escalas ubicación geográfica, infraestructura, malla curricular, costo de la mensualidad y bolsa de trabajo.*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ubica_P01	99,21	284,679	,500	,916
Ubica_P02	99,08	284,510	,554	,914
Ubica_P03	99,19	289,793	,467	,916
Ubica_P04	99,25	283,656	,568	,914
Ubica_P05	99,35	284,530	,528	,915
Ubica_P06	98,91	285,425	,526	,915
Infra_P07	98,03	290,928	,496	,915
Infra_P08	97,81	292,423	,490	,915
Infra_P09	97,91	292,128	,527	,915
Infra_P10	98,87	286,857	,475	,916
Infra_P11	98,36	289,518	,498	,915
Infra_P12	98,19	289,525	,495	,915
Malla_P13	98,07	295,427	,408	,917
Malla_P14	98,23	292,751	,504	,915
Malla_P15	98,22	292,012	,542	,915

Malla_P16	98,18	295,478	,447	,916
Malla_P17	98,60	291,095	,479	,916
Malla_P18	98,01	292,909	,496	,915
Costo_P19	98,51	292,583	,480	,916
Costo_P20	98,17	297,197	,374	,917
Costo_P21	98,53	290,502	,491	,915
Costo_P22	98,32	293,686	,444	,916
Costo_P23	98,41	297,661	,339	,917
Costo_P24	98,34	291,422	,427	,916
Bolsa_P25	98,24	289,349	,584	,914
Bolsa_P26	98,46	287,366	,570	,914
Bolsa_P27	98,51	287,065	,593	,914
Bolsa_P28	98,26	288,286	,582	,914
Bolsa_P29	98,31	288,738	,567	,914
Bolsa_P30	98,34	288,127	,591	,914

El instrumento (cuestionario) presenta una consistencia excelente, ya que el valor del coeficiente alpha (0.918) es mayor a 0.706.

El análisis (Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido) recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar el valor del alpha obtenido.

Los ítems asociados al factor infraestructura presentan una consistencia buena, ya que el valor del coeficiente alpha 0.856 es mayor a 0.706. El análisis recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar significativamente el valor del alpha obtenido. Al omitir el ítem 10 del cuestionario el aumento obtenido es prácticamente nulo, de 0.856 a 0.861.

Las preguntas asociadas al factor malla curricular presentan una consistencia buena, ya que el valor del coeficiente alpha 0.827 es de por o menos 0.8 pero menor a 0.9 ( $0.80 \leq \alpha < 0.90$ ). El análisis recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar el valor del alpha obtenido.

Las preguntas asociadas al factor bolsa de trabajo presentan una consistencia excelente, ya que el valor del coeficiente alpha 0.936 es superior a 0.706. El análisis recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar el valor del alpha obtenido.

Las preguntas asociadas al factor costo de la mensualidad presentan una consistencia buena, ya que el valor del coeficiente alpha 0.833 es de por o menos 0.8 pero menor a 0.9 ( $0.80 \leq \alpha < 0.90$ ). El análisis recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar el valor del alpha obtenido.

Las preguntas asociadas al factor ubicación geográfica presentan una consistencia excelente, ya que el valor del coeficiente alpha 0.922 es mayor a 0.706. El análisis recomienda que no se reformule o retire ninguna pregunta, ya que no se lograría mejorar el valor del alpha obtenido. Todas las variables se trabajaron mediante el paquete estadístico SPSS Versión 23.

### 3.6. Análisis de Validez

Tabla 5.

*Validez del constructo de los ítems de las escalas ubicación geográfica, infraestructura, malla curricular, costo de la mensualidad y bolsa de trabajo.*

N° Ítems	Factor					Comunalidades
	1	2	3	4	5	
1 La ubicación de la Ciudad Universitaria.	,893					,798
2 La ubicación de la Escuela en la ciudad universitaria.	,858					,737
3 La Universidad se encuentra en zona comercial.	,776					,603
4 La accesibilidad geográfica.	,896					,802
5 La accesibilidad geográfica es conveniente en relación a la ubicación del alumno.	,896					,803
6 Las vías de acceso al campus están claramente definidas.	,768					,590
7 Las aulas son cómodas y están equipadas.		,790				,693
8 Se cuenta con espacios libres y áreas verdes		,772				,859
9 Se cuenta con áreas de recreación (canchas de fulbito, vóley, fútbol) etc.		,815				,800
10 Cuenta con una buena cafetería		,643				,792
11 Cuenta con biblioteca		,810				,821
12 Cuenta con auditorios espaciosos y salas de cómputo		,792				,678
13 La duración de la carrera profesional.			,698			,843
14 El número de créditos para egresar de la carrera.			,816			,816
15 La coherencia en la formulación de las asignaturas.			,778			,617
16 El número de asignaturas para egresar de la carrera.			,813			,662
17 La programación flexible para llevar cursos virtuales y electivos.			,644			,702
18 La certificación progresiva de acuerdo a los cursos aprobados.			,666			,692
19 Tiene establecido un monto de pensión mínimo de acuerdo al poder adquisitivo familiar.				,809		,655
20 Se cuenta con escala de pago por categorías.				,789		,623
21 Las facilidades para acceder a la categorización por escala de pago.				,793		,629
22 Se cuenta con becas integrales y medias becas.				,716		,513
23 Se cuenta con beca integral por fallecimiento de los padres o apoderado.				,694		,481
24 La flexibilidad en las fechas de pago.				,647		,418
25 Se cuenta con el servicio de bolsa de trabajo.					,837	,701
26 La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajo es de fácil acceso.					,889	,790
27 La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajo se actualiza permanentemente.					,899	,808
28 La bolsa de trabajo tiene como público objetivo a estudiante y egresados.					,891	,794
29 Se brinda bolsa de trabajo para las prácticas pre profesionales y profesionales					,872	,761
30 Está claramente definida la asociación interinstitucional entre universidad y empresa.					,836	,699
<b>Varianza explicada (%)</b>	72.2	59.68	54.649	55.33	75.883	

Sobre la escala de la malla curricular mostró una medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.788 y significancia 0.000. Todas sus comunalidades superaron el 0.5, por lo tanto, las preguntas en este factor si explican bien lo que se quiere investigar. Los pesos factoriales de los ítems oscilaron entre 0.816 y 0.666. Varianza total explicada de la escala: 54.649%. En el caso de la matriz de componente todas están en un solo componente porque todas llevan relación.

La escala de la bolsa de trabajo mostró una medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.868 y significancia 0.000. Todas sus comunalidades superaron el 0.5 por lo tanto las preguntas en este factor si explican bien lo que se quiere investigar. Los pesos factoriales de los ítems oscilaron entre 0.889 y 0.836. La Varianza total explicada de la escala es de 75.883%. En el caso de la matriz de componente todas están en un solo componente porque todas llevan relación.

Sobre la escala del costo de la mensualidad, se obtuvo una medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.827 y significancia 0.000. En este caso no todas sus comunalidades superaron el 0.5, Hubo dos ítems que registraron 0.481 y 0.418 aunque no fueron relevantes en el análisis. Por lo tanto las preguntas en este factor si explican bien lo que se quiere investigar. Los pesos factoriales de los ítems oscilaron entre 0.809 y 0.647. Varianza total explicada de la escala: 55.33%. En el caso de la matriz de componente todas están en un solo componente porque todas llevan relación.

Y por último la escala de ubicación geográfica mostró una medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo 0.877 y significancia 0.000. Todas sus comunalidades superaron el 0.5, por lo tanto, las preguntas en este factor si explican bien lo que se quiere investigar. Los pesos factoriales de los ítems oscilaron entre 0.893 y 0.768. Varianza total explicada de la escala: 72.20%. En el caso de la matriz de componente todas están en un solo componente porque todas llevan relación. Para el análisis de validez se empleó el paquete estadístico SPSS Versión 23.

### **3.7. Procedimiento**

El investigador fue el responsable de la aplicación de los cuestionarios. Para el desarrollo de la investigación se solicitó el permiso de la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos y al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, para aplicar el cuestionario a los alumnos desde el I al X ciclo.

Se ingresó a los salones de todos los ciclos durante casi diez días para recabar toda la información de la Carrera Profesional de Gestión de Recursos Humanos. Una vez ingresado al salón se explicaba sobre la investigación y se les solicitaba el llenado responsable del instrumento.

Para ello se tuvo la colaboración de la Coordinación Académica, los docentes de las Facultad y de los mismos alumnos. Los alumnos participaron voluntariamente respondiendo el cuestionario que constataba de 30 preguntas.

El instrumento que se utilizó fue el de la escala de Likert debido a la información que se deseaba investigar.

### **3.8. Técnica de procesamiento de datos y análisis estadístico.**

Para el análisis de datos se emplearon: Tablas de datos bivariado y la distribución de frecuencias simple e índice de regresión lineal, prueba de hipótesis y análisis descriptivo tomando en cuenta el paquete estadístico SPSS Versión 23.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Resultados.

En la investigación, se hizo un análisis descriptivo de cada factor determinante, se halló la media de todos los factores y se hizo un análisis de tablas cruzadas en las que se comparó por grupos de ciclos tres ítems de tres factores determinantes. Se consideró la división de ciclos de la siguiente manera:

- Ciclo del 1 al 4 alumnos de Estudios Generales y desarrollo de cursos comunes.
- Ciclo del 5 al 8 alumnos de cursos de Carrera.
- Ciclo del 9 al 10 alumnos de cursos gerenciales por culminar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

Para comenzar con la investigación se hizo un análisis estadístico en la que se identificó la media de cada variable. Como se puede observar: la Infraestructura con una media de 21.97, la malla curricular con una media de 21.84 y la Bosa de Trabajo con una media 21.02 tienen una mayor influencia al momento de elegir la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Los menos influyentes resultaron ser el Costo de la Pensión y la Ubicación Geográfica.

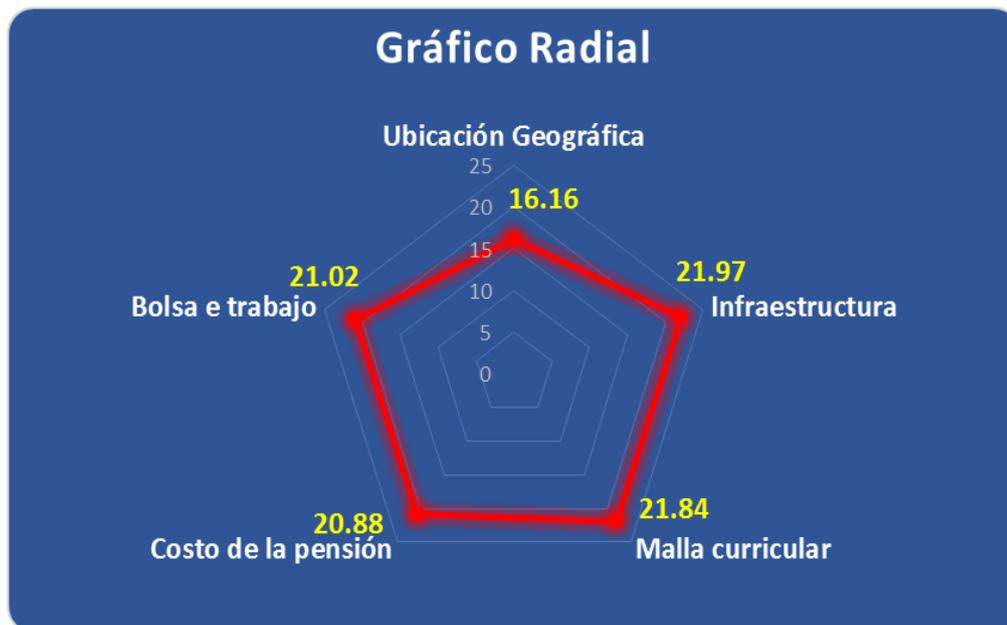
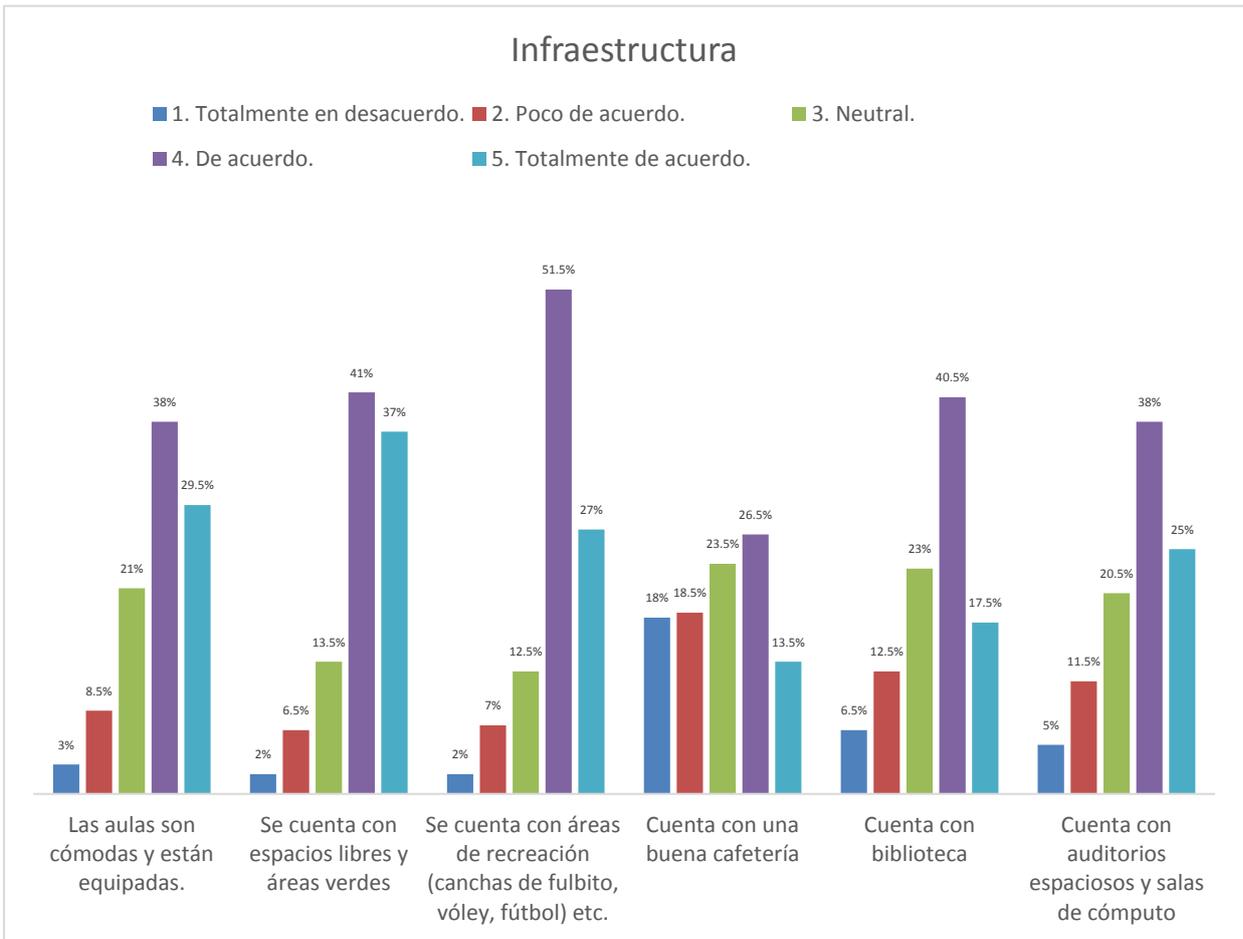


Figura 1. Radial en la que se muestra la media de cada factor.

Según estudio estadístico descriptivo en las variables nos arroja los siguientes resultados en todos los ciclos:

#### 4.1.3. Infraestructura:

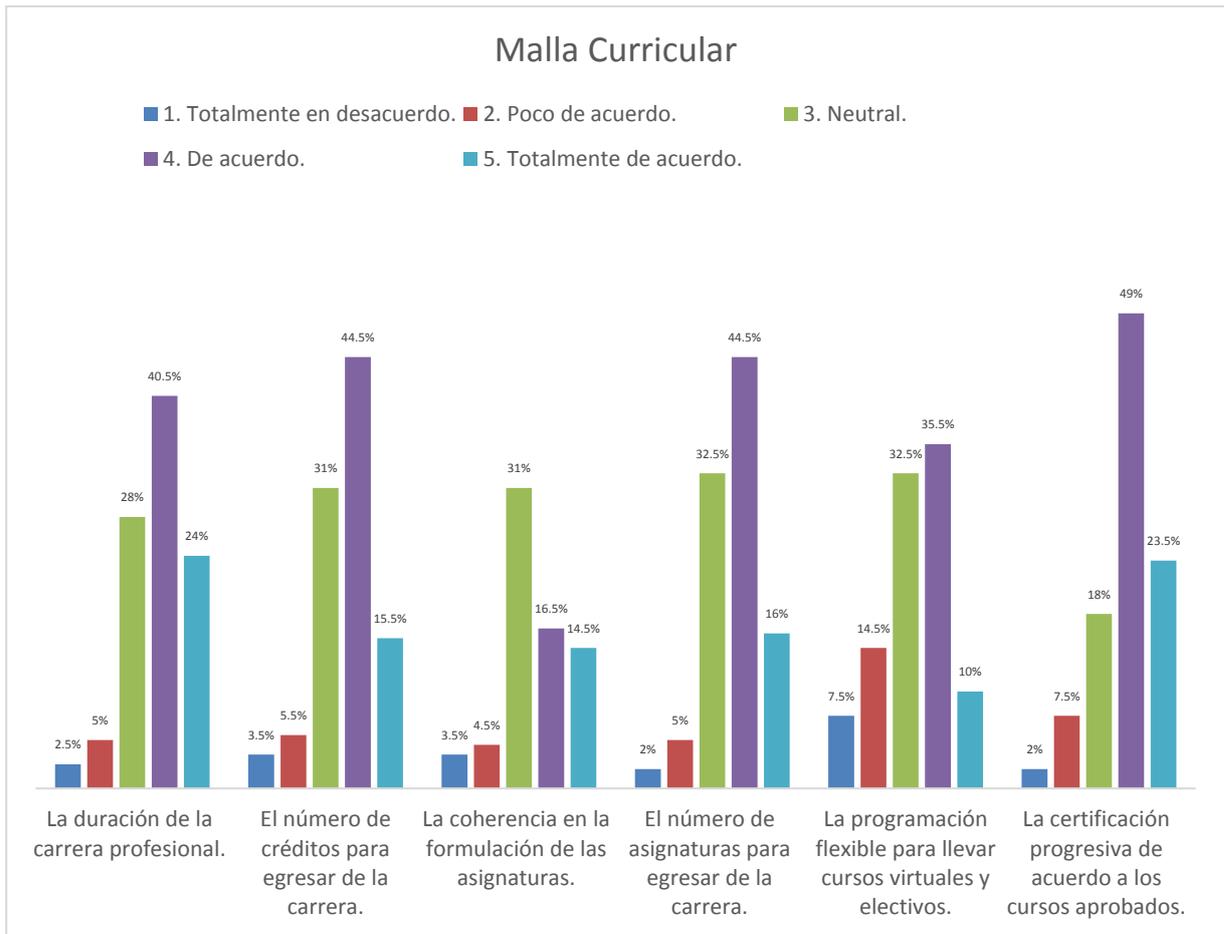
Lo que más destaca es cuando se les consultó acerca de las áreas de recreación (canchas de fútbol, vóley, fútbol etc.) arrojaron un resultado de 51.5% en el que están de acuerdo; cuenta con espacios libres y áreas verdes un 41% y muy de cerca con un 37% de un totalmente de acuerdo en base a la misma consulta sobre los espacios libres y áreas verdes.



*Figura 2.* Infraestructura en todos los ciclos. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.4. Malla Curricular:

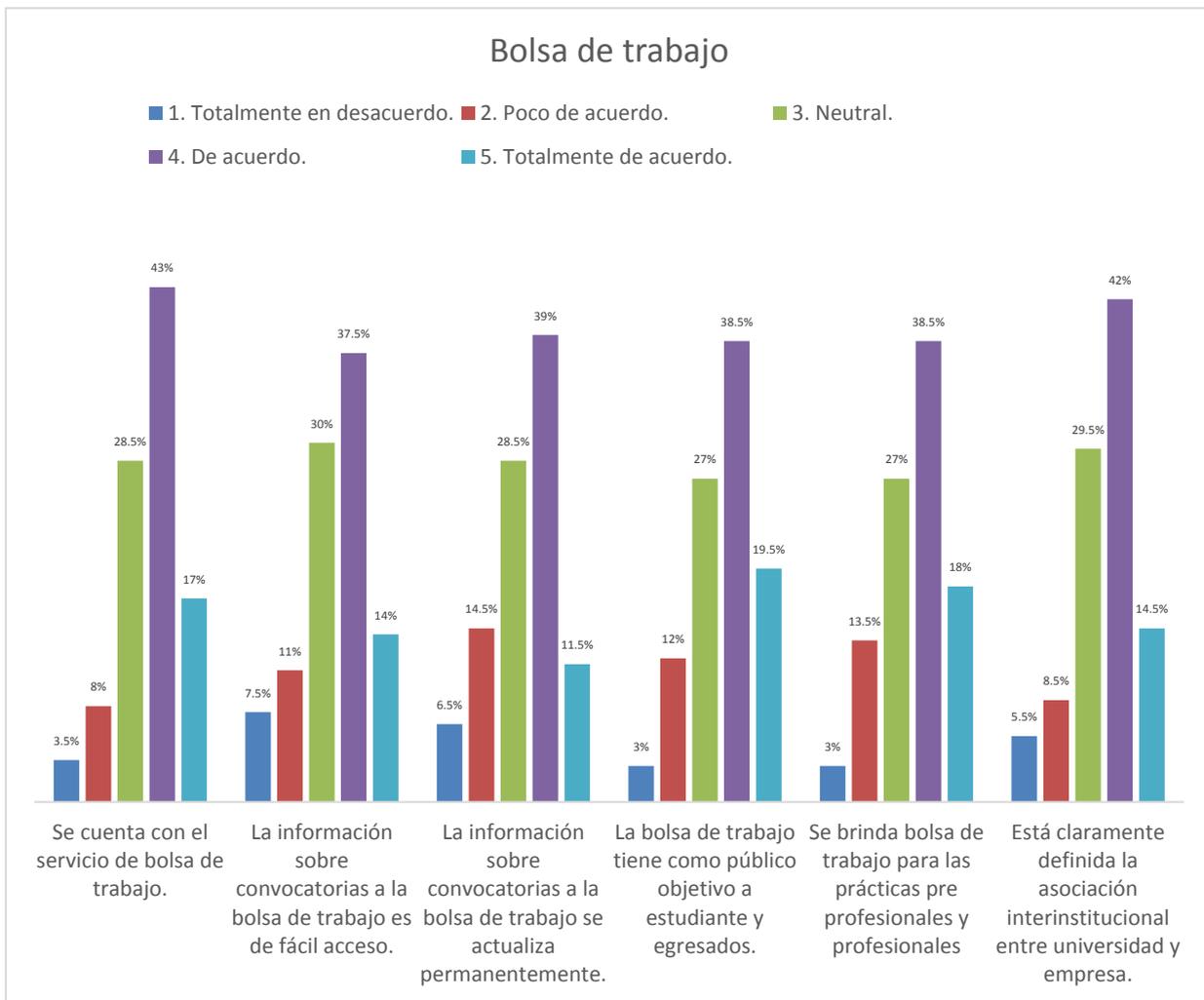
Se observó de manera general que hay un alto índice de aprobación sobre la certificación progresiva con un 49% en la que marcaron que están de acuerdo. También cuando se les consulta sobre el número de créditos para egresar la carrera con 44.5% en la que responden que están de acuerdo y el número de asignaturas de la carrera también con 44.5% en la que marcan que están de acuerdo.



*Figura 3.* Malla curricular en todos los ciclos. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.6. La Bolsa de trabajo.

Los picos más altos se observan cuando se les consultó que decidieron postular a la Carrera porque cuenta con el servicio de la bolsa de trabajo con un 43% en la que marcan de acuerdo, en la relación interinstitucional con 42% de acuerdo y la actualización de las convocatorias con un 39% en la que también señalan que están de acuerdo.



*Figura 4.* Bolsa de trabajo en todos los ciclos. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.5. El Costo de la Mensualidad:

Se observa de manera general que hay un alto índice de aprobación sobre las categorías de pago con un 46% en la que marcan que están de acuerdo, la beca integral que se le otorga al alumno por el fallecimiento de los padres o apoderados con un 39.5% y la flexibilidad de las fechas de pago con un 34% en la que señalaron también que están de acuerdo.

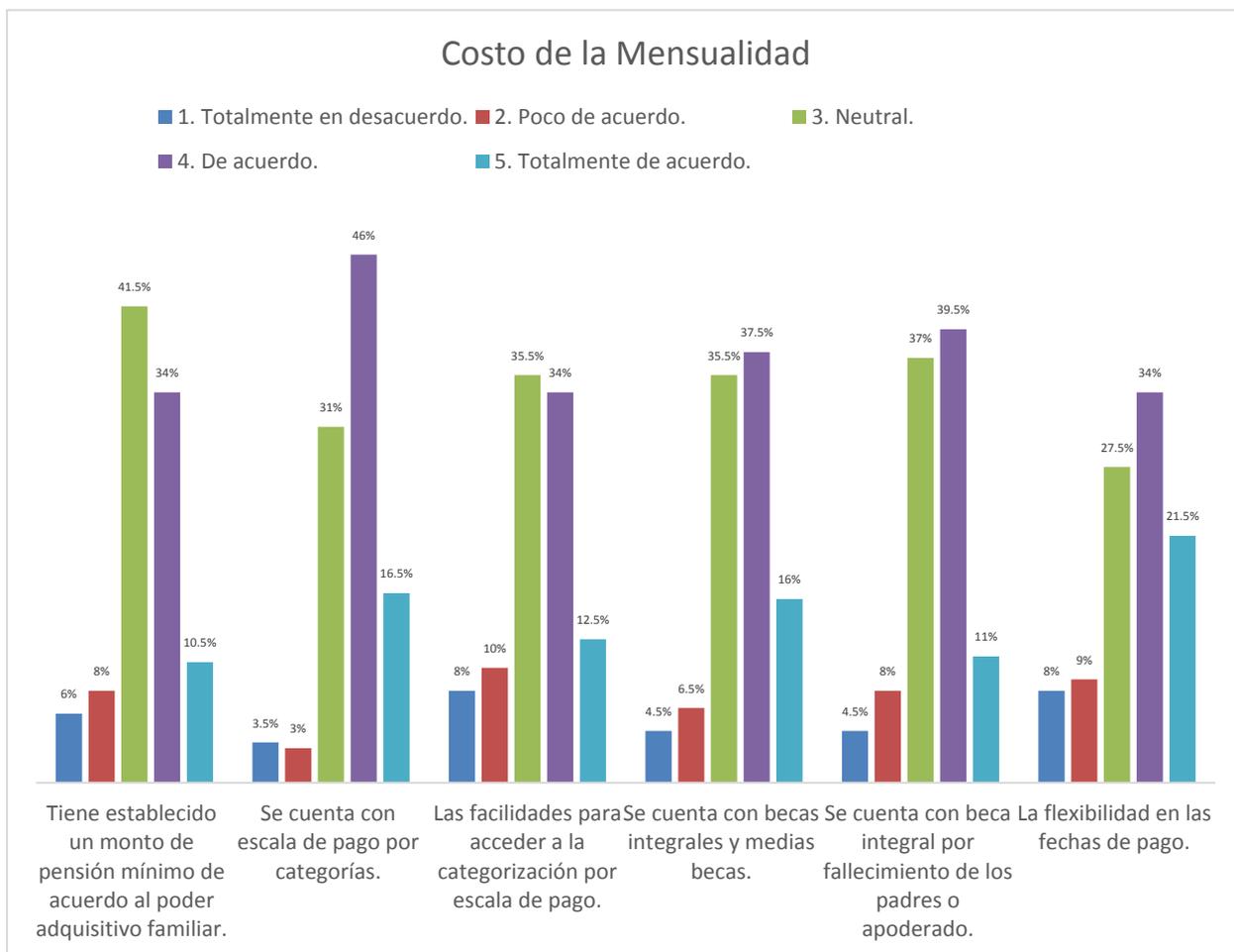


Figura 5. Costo de la mensualidad en todos los ciclos. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.2. Ubicación Geográfica:

Tenemos un 29% que marcan un totalmente en desacuerdo respecto a la ubicación geográfica. También observamos un 30% del totalmente en desacuerdo acerca de la accesibilidad geográfica es conveniente en relación a la ubicación del alumno. Solo resalta en que las vías de acceso al campus están claramente definidas con un 13%.

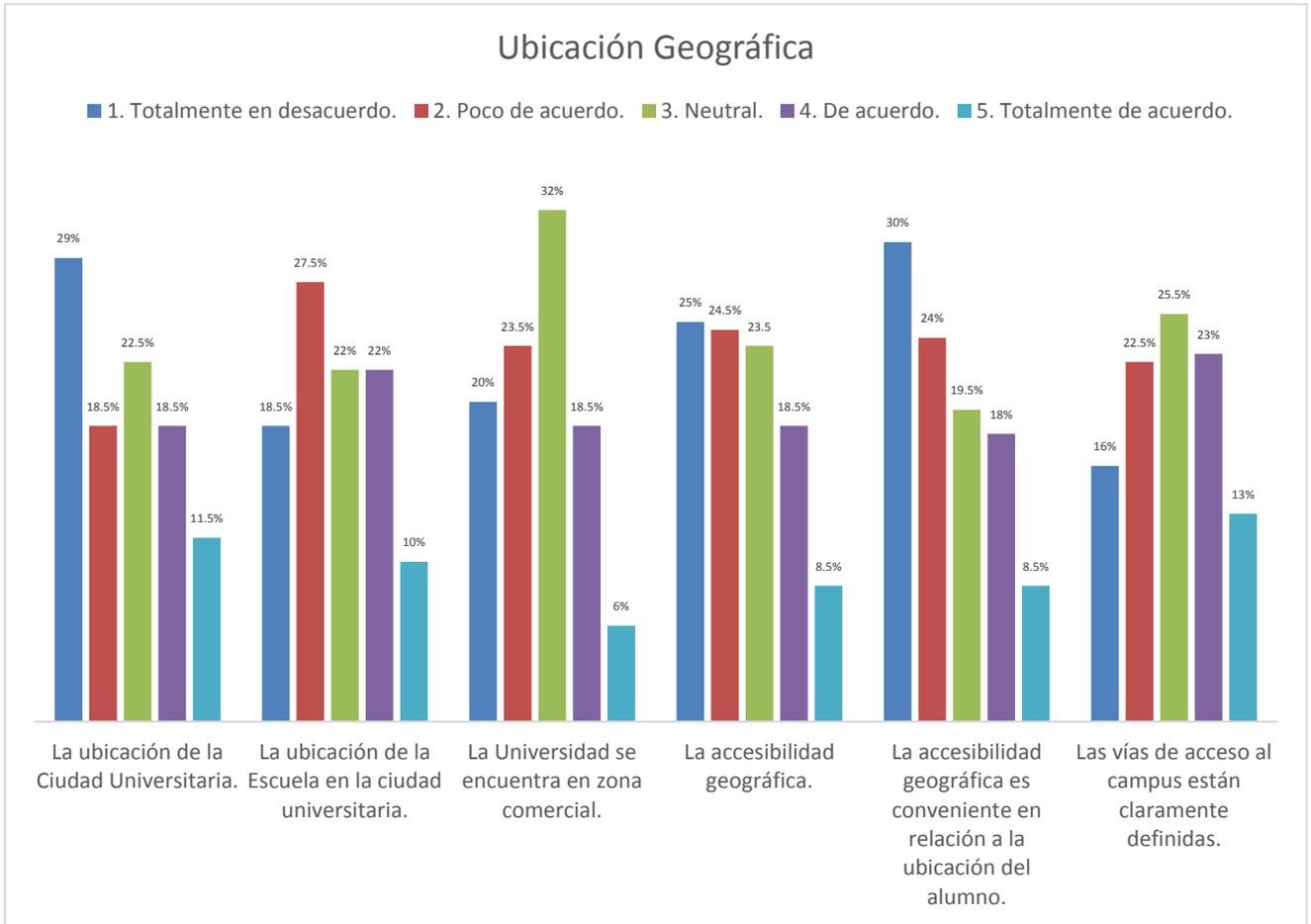
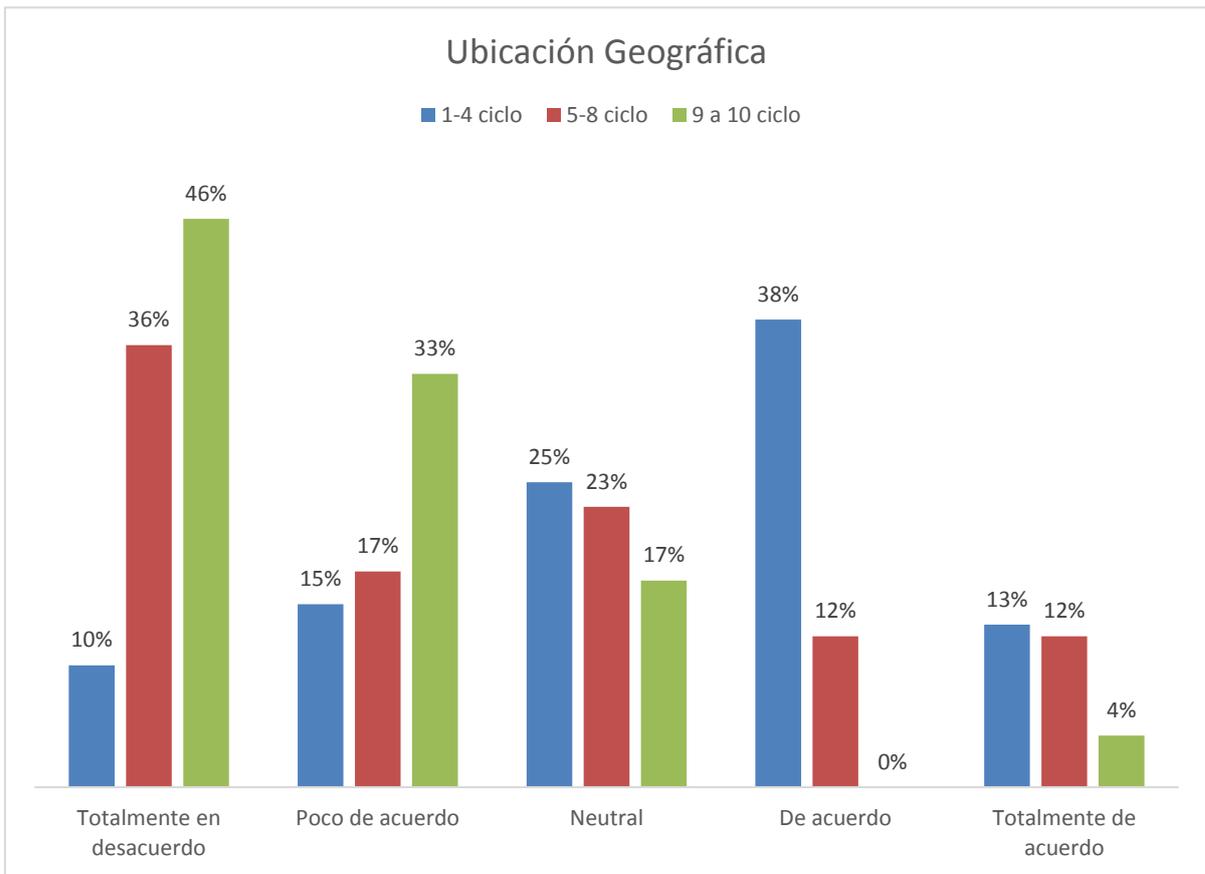


Figura 6. Ubicación geográfica en todos los ciclos. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.7 Análisis por Ciclo de algunos Factores Determinantes

##### 4.1.7.1 Análisis por Ciclo de la Ubicación Geográfica

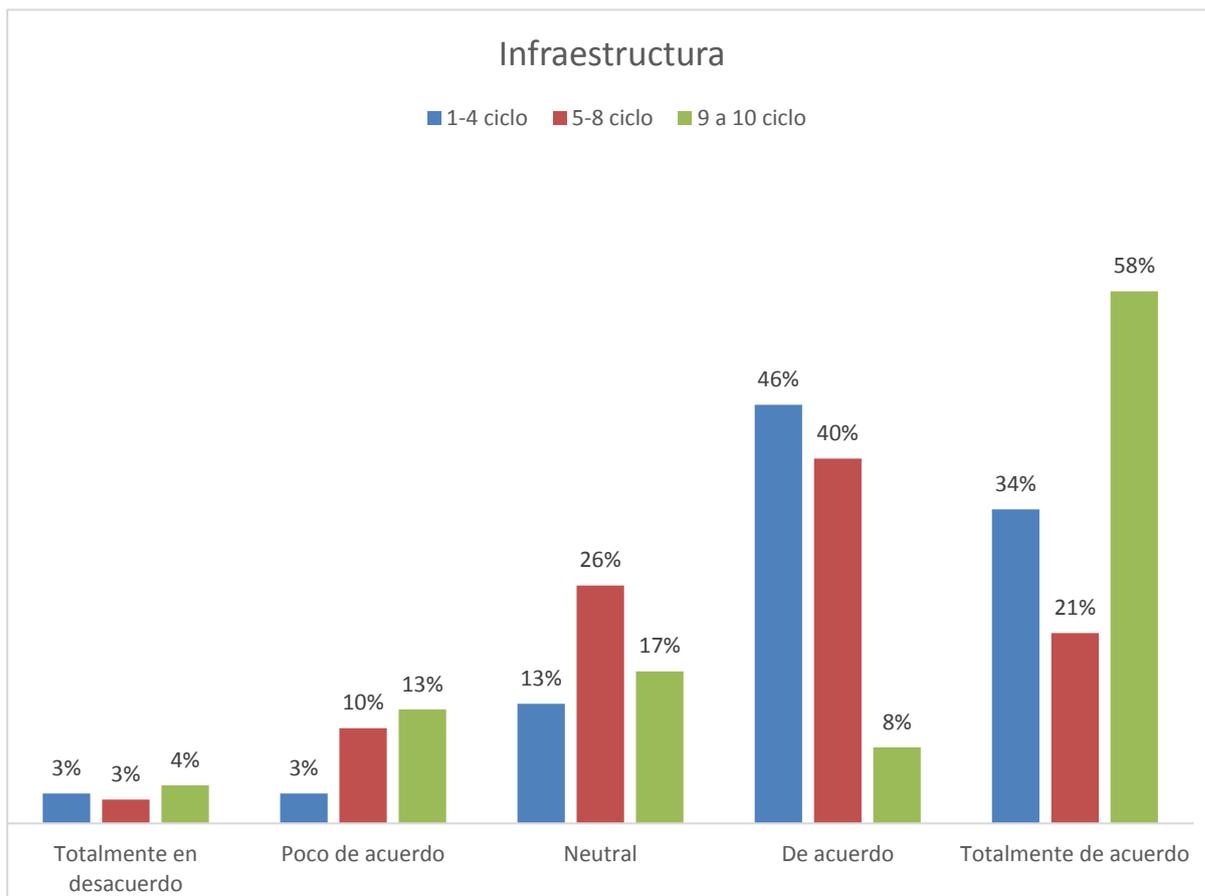
Análisis de tabla cruzada sobre la ubicación geográfica en el ítem que hace como referencia si es que el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por su Ubicación Geográfica. Se observa que en los últimos ciclos de noveno y décimo con un 46% que contestan en “desacuerdo”. De ciclos de carrera del quinto al octavo con un 36% que marcan en “desacuerdo”. En los ciclos del primero al cuarto hay un alto porcentaje que contestan que están “de acuerdo” con un 38%.



*Figura 7.* Ítem: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por la ubicación de la Ciudad Universitaria. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.7.2 Análisis por Ciclo de la Infraestructura

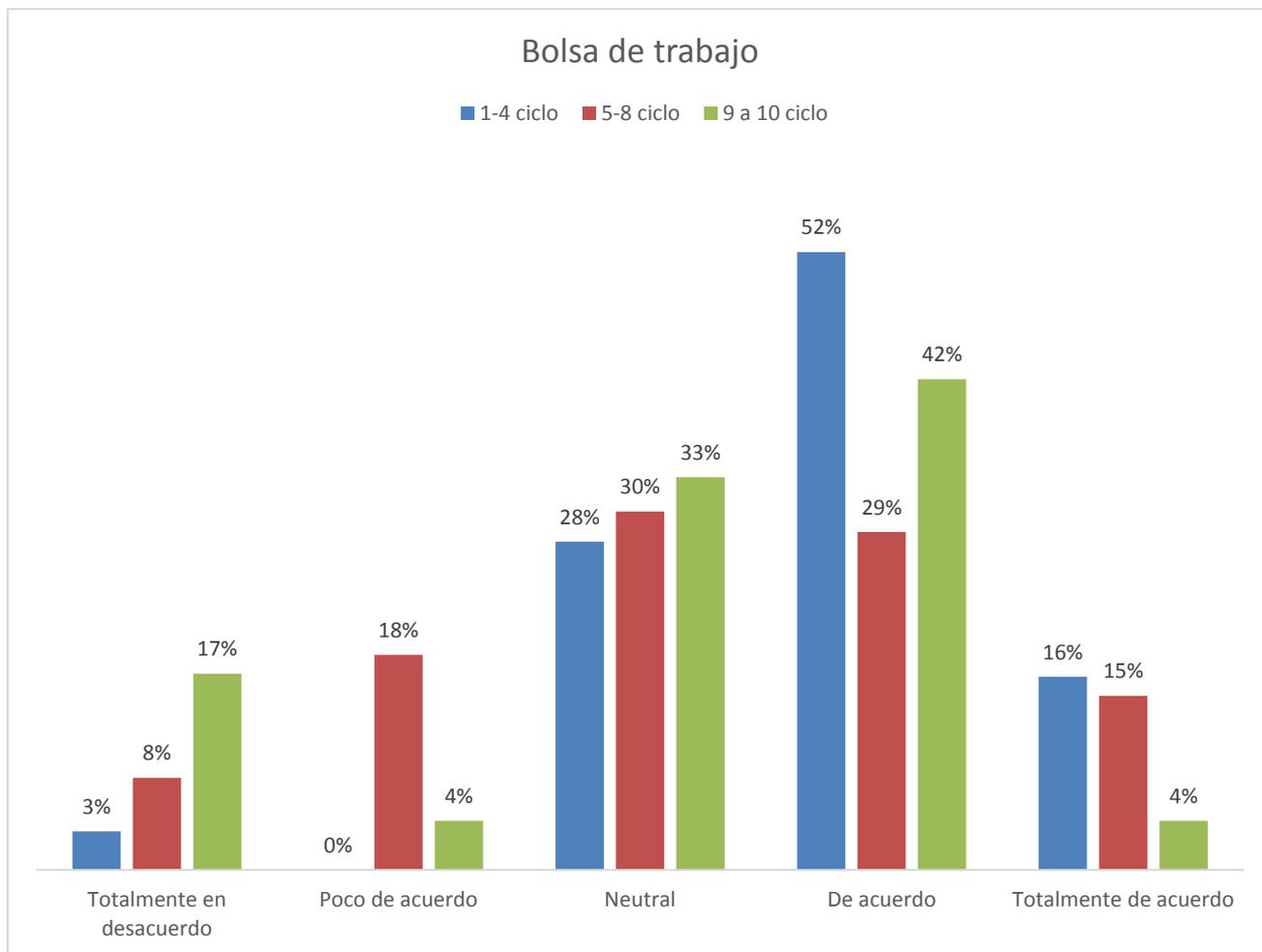
Análisis de tabla cruzada sobre la Infraestructura en la dimensión que hace como referencia si es que el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por las comodidades que te ofrecen sus aulas y porque están bien equipadas. Se tiene un 58% de octavo y noveno ciclo estar “totalmente de acuerdo” con la infraestructura que ofrece en sus aulas, un 34% de “totalmente de acuerdo” en los que cursan del primero al cuarto ciclo y los que cursan del quinto al octavo con un 21%. En la opción que hace como referencia “si está de acuerdo” se visualiza una marcada diferencia en los primeros los ciclos del primero al cuarto con un 46% del quinto al octavo con un 40% mientras que en los últimos ciclos de noveno y décimo solo se visualiza un 8%.



*Figura 8.* Ítem: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por las comodidades que te ofrecen sus aulas y porque están bien equipadas. Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.7.3. Análisis por Ciclo de la Bolsa de trabajo

Análisis de tabla cruzada sobre la bolsa de trabajo en la dimensión que hace como referencia si el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos porque la información que ofrece sobre la bolsa de trabajo es de fácil acceso. Tenemos un 52% del grupo del primero al cuarto ciclo señalando que están “de acuerdo”, un 42% del grupo de noveno al décimo ciclo marcando “de acuerdo” y del grupo de los ciclos de carrera de quinto al octavo con un 29% respectivamente. Se observa que los alumnos del quinto al octavo ciclo marcan como “poco de acuerdo” con un 18%. En “poco de acuerdo” en los últimos ciclos del noveno y décimo son el 4% y un 0% de los que cursar del primero al cuarto ciclo.



*Figura 9.* Ítem: Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos porque la información que ofrecen sobre la bolsa de trabajo es de fácil acceso.  
Fuente: elaboración propia.

## 5.2 Análisis y Discusión.

El estudio tuvo como objetivo Identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el primer semestre del año 2017. En la investigación encontramos los siguientes resultados:

Se observó en todos los ciclos que la variable más influyente en la intención de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos es la infraestructura que presentó una media de 21.97%. Lo más destacado fue cuando se les consultó acerca de las áreas de recreación (canchas de fútbol, vóley, fútbol

etc.) Arrojaron un resultado de 51.5% en el que estuvieron de acuerdo; cuenta con espacios libres y áreas verdes un 41% y muy de cerca con un 37% de un totalmente de acuerdo en base a la misma consulta sobre los espacios libres y áreas verdes. Es la variable que presenta la más alta aceptación e influencia entre los alumnos.

También se hizo un análisis por grupos de ciclo sobre la infraestructura en el ítem que hace como referencia que el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por las comodidades que ofrecen sus aulas y porque están bien equipadas. Se observa una alta aprobación en todos los ciclos de la Carrera. Se tiene un 58% de octavo y noveno ciclo en la que marcan “estar totalmente de acuerdo” con la infraestructura que ofrece en sus aulas, un 34% de “totalmente de acuerdo” en los que cursan del primero al cuarto ciclo y los que cursan del quinto al octavo con un 21%. Se puede decir que hay una cierta concordancia de satisfacción en todos los ciclos. En la opción que hace como referencia “si está de acuerdo” se visualiza una marcada diferencia del primero al cuarto ciclo con un 46%, del quinto al octavo ciclo con un 40%, mientras que en los últimos ciclos de noveno y décimo observamos solo un 8%. Hay que resaltar que los alumnos que están cursando los últimos ciclos no han gozado de la nueva infraestructura desde sus primeros ciclos de estancia en la Universidad.

Según Fernández, Y. O. (2011) sostiene que hoy se asocia mucho la infraestructura a la posibilidad de tener un mayor rendimiento académico. Las universidades privadas no escatiman recursos para construir imponentes pabellones equipados con tecnología de punta (aulas multimedia, wi-fi, bibliotecas amplias y actualizadas, etc.). La universidad pública, según sus posibilidades presupuestales y sobretodo los recursos propios que pueda generar, también hace su esfuerzo por construir pabellones modernos y equipados. La investigación de Aitken (1982) encontró que la nota promedio en la universidad se incrementa si mejora la calidad del ambiente físico en el cual el estudiante realizaba su trabajo académico (comodidades para el estudio, biblioteca, aulas, etc.) En base a los resultados y a las afirmaciones de ambos autores, nos damos cuenta el valor e importancia que tiene para el estudiante la infraestructura en todos los ciclos de la Carrera.

Por otro lado, se comprobó que la malla curricular presenta una media de 21.84%. Esta variable mostró un resultado influyente en la intención de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Además, es una variable que presenta también bastante aceptación entre los alumnos de todos los ciclos. Se observa que hay un alto índice de aprobación sobre la certificación progresiva con un 49% en la que marcaron que están de acuerdo. También sobresalieron cuando se les consultó sobre el número de créditos para egresar la carrera con 44.5% en la que respondieron que están de acuerdo y el número de asignaturas de la carrera también con 44.5% en la que marcaron que están de acuerdo.

Según Huamán, D. R. T. (2011) sostiene que las universidades se enfrentan al desafío de dar respuesta a las demandas, expectativas y requerimientos de la sociedad en su conjunto. Por lo que deben formar alumnos que puedan comunicarse, trabajar y participar como ciudadanos. Cumplir con esta función formativa determina que la institución tiene que promover en sus alumnos el desarrollo de un conjunto de competencias y capacidades que deberían potenciarse en las asignaturas, áreas o espacios de las propuestas curriculares. La malla curricular forma parte de la motivación para estudiar una Carrera Profesional. Es por ello que vemos una alta influencia de todos los alumnos en los resultados de la investigación.

La bolsa de trabajo tuvo una media de 21.02% por lo tanto genera mucha aceptación entre los alumnos. Es una de las variables que presentaron resultados más parejos de conformidad en casi todos los ciclos. Se visualiza un 43% en la que señalaron estar de acuerdo con que cuenten con una Bolsa de trabajo, un 42% que están de acuerdo con la relación interinstitucional entre universidad y empresa. Según el análisis es una variable que presenta una influencia intermedia en la intención de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos según los resultados observados.

También se consideró hacer un análisis por grupos de ciclos de la dimensión que hace como referencia si el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos porque la información que ofrece sobre la bolsa

de trabajo es de fácil acceso. Se observó una alta aceptación en todos los ciclos. Se tiene un 52% del grupo del primero al cuarto ciclo señalando que están de acuerdo, un 42% del grupo de noveno al décimo ciclo que también aseguran estar de acuerdo y del grupo del quinto al octavo ciclo con un 29% respectivamente. Sin embargo, se analiza también que los alumnos del quinto al octavo ciclo marcaron como “poco de acuerdo” con un 18% y si los comparamos con los otros ciclos con esta misma respuesta se observa una marcada diferencia. En poco de acuerdo en los últimos ciclos de noveno y décimo figura un 4% y 0% de los que cursar del primero al cuarto ciclo. Bajo estos resultados podríamos decir que a los que están en los primeros ciclos del primero al cuarto y los últimos del noveno al décimo no les afecta mucho el tema de la Bolsa de trabajo, lo que si sucede con los que están del quinto al octavo ciclo en la que se visualiza una ligera disconformidad.

Según Cano (2008) la educación, en la actualidad, se ha convertido en un medio para obtener mayores posibilidades de éxito profesional y laboral y a su vez mayores posibilidades para satisfacer las necesidades que el ser humano enfrenta en el transcurso de su vida. Esto es de suma importancia si se toma en cuenta que los alumnos eligen una profesión considerando ganancias de por medio, a estas ganancias o beneficios es a lo que se llama motivaciones. En base a esta afirmación cobra una mayor importancia la trascendencia de la bolsa de trabajo en las Universidades y lo vemos reflejado en el estudio de investigación.

En el factor sobre el costo de la mensualidad aplicada en todos los ciclos se observó de manera general que hay un alto índice de aprobación sobre las categorías de pago con un 46% en la que marcaron que están de acuerdo, la beca integral que se le otorga al alumno por el fallecimiento de los padres o apoderados con un 39.5% y la flexibilidad de las fechas de pago con un 34% en la que señalaron también que están de acuerdo. No se observa un rechazo por el costo de la mensualidad en los alumnos de todos los ciclos de la Carrera. Por el contrario se tiene picos altos a favor de como se está manejando el costo de la pensión en la Escuela Profesional.

De acuerdo a Castillo y Muñoz (2016) afirmaron que el precio de la educación en cualquier nivel genera grandes gastos para una familia y no todos

tienen la oportunidad de tener acceso a ella. Para que una familia tome la decisión de inscribir a su hijo a una escuela pública o privada el nivel de ingreso es un factor determinante. Son varios componentes los que determinan la educación de una persona, el salario es un elemento fundamental en nuestra investigación, pero también el prestigio o reconocimiento social que la institución educativa posee. Concluimos que los alumnos de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos aceptan las pensiones y categorías de pago de manera positiva. Al menos eso refleja el resultado de la investigación.

Se observó en todos los ciclos que la ubicación geográfica es la variable que presenta una menor influencia en la decisión de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. La media reportó un 16.16% de aceptación. En el análisis descriptivo tenemos un 29% que marcan un totalmente en desacuerdo respecto a la ubicación geográfica. También observamos un 30% del totalmente en desacuerdo acerca de la accesibilidad geográfica es conveniente en relación a la ubicación del alumno. El totalmente de acuerdo se ve muy poco en este resultado. Solo resalta en que las vías de acceso al campus están claramente definidas con un 13%. En líneas generales se puede decir que los alumnos no están conformes con la ubicación geográfica de la Carrera. Por el contrario según los resultados de la investigación hay un cierto rechazo de la misma.

Por último, se hizo un análisis por grupos de ciclos cuando se les consultó sobre la dimensión que hace como referencia si es que el alumno decidió postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por su Ubicación Geográfica. Se observa que en los últimos ciclos noveno y décimo tienen un cierto rechazo con la ubicación geográfica con un marcado 46% que contestan en desacuerdo. Mientras que en los primeros ciclos del primero al cuarto hay un alto porcentaje que contestan que están de acuerdo con un 38%. Se observa a los alumnos que cursan ciclos de carrera del quinto al octavo con también un cierto rechazo a la ubicación geográfica con un 36%. Analizando el resultado del bloque que están en los primeros ciclos, probablemente son alumnos que solo se dedican a estudiar por eso es que no les afecta tanto la ubicación geográfica. Muy por el contrario si consideramos a los alumnos de otros ciclos avanzados que ya están haciendo prácticas profesionales o inclusive trabajando.

Los autores Martínez-Hernández y Valderrama-Juárez (2011) sostienen que la tradición familiar, el nivel de ingresos familiares o personales, la ubicación geográfica de la institución en que se desea estudiar y el interés personal adquieren importancia para decidir qué carrera se va a estudiar y por qué se va a estudiar la profesión. El hecho de estudiar en una Universidad cercana a tu domicilio es importante porque estaríamos hablando también de un ahorro en la movilidad y mayor descanso del alumno. En base a esta premisa y en base a los resultados de la investigación se intuye que los alumnos de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos deben de vivir en zonas alejadas de San Anita.

#### **4.2.1. Comparación de Resultados con los Antecedentes**

Al hacer una comparación con los antecedentes de la investigación se observa que los resultados presentan una motivación extrínseca es decir los factores que influyen en la elección de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos se dan por factores externos: por ejemplo se tiene la motivación de estudiar en aulas cómodas y bien equipadas, con una buena biblioteca, áreas de recreación es una variable de la infraestructura que posee la Carrera Profesional. Lo mismo sucede con la malla curricular sobre el hecho de seguir una certificación progresiva, o la bolsa de trabajo porque es un área que se maneja bien en la Carrera. Entonces estamos hablando de motivaciones extrínsecas. El antecedente que tiene concordancia con la investigación realizada, es el estudio de Rivera Huayta (2015) quien realizó una tesis sobre Factores que Influyen en la Elección de la Carrera de Enfermería en los Alumnos de la E.A.P. Enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna 2015. En ella concluyen que los factores externos e internos influyen significativamente en los alumnos en la elección de la carrera de enfermería. En los demás antecedentes tienen un factor motivacional intrínseco, es decir está condicionados más por factores internos que externos. Esto quizás se da por la naturaleza de las carreras que encontramos en nuestros antecedentes de la investigación.

#### **4.2.2. Contrastación de las Hipótesis con los Resultados**

Se analiza que la primera hipótesis de la investigación sobre la infraestructura, influye de manera significativa en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

En la segunda hipótesis sobre la malla curricular presenta también una alta influencia al momento de elegir la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

En la tercera hipótesis sobre la bolsa de trabajo se muestra como resultados que sí influye al momento de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

En la cuarta hipótesis sobre el costo de la mensualidad se observa que tiene una baja aceptación entre los estudiantes al momento de elegir la Carrera en comparación con las demás hipótesis.

En la quinta hipótesis sobre la ubicación geográfica se evidencia una baja influencia al momento de elegir la Carrera en todos los ciclos y es el factor que tiene una menor valoración entre los alumnos.

En conclusión se puede afirmar que las hipótesis sí guardan relación con los resultados obtenidos ya que se comprobó que la infraestructura, la malla curricular y la bolsa de trabajo si tienen una alta influencia al momento de elegir la Carrera, mientras que el costo de la mensualidad y la ubicación geográfica tienen una baja influencia al momento de elegir la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

Considerando lo expuesto, en futuras investigaciones se necesita abordar otros factores determinantes como: ingreso socio económico de los padres, si es que el alumno trabaja, estrato social de la familia, educación de los padres, educación de los hermanos de los alumnos, lugar de procedencia del alumno, colegio de procedencia, experiencia familiar, vocación del alumno, motivaciones personales y las nuevas tendencias en el campo laboral.

#### **4.3. Conclusiones.**

1. Se observó que la variable más influyente en la intención de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos es la infraestructura. Es la variable que presenta la más alta aceptación e influencia entre los alumnos.
2. Se comprobó que la malla curricular mostró un resultado influyente en la intención de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Es la variable que ocupa el segundo lugar de aceptación entre los alumnos de todos los ciclos.
3. La bolsa de trabajo es una de las variables que presentaron resultados más parejos de conformidad en casi todos los ciclos, ocupa el tercer lugar de aceptación entre los alumnos de todos los ciclos.
4. El costo de la mensualidad es la variable que no genera tanto rechazo entre los alumnos y ocupa el cuarto lugar de aceptación entre los alumnos de todos los ciclos.
5. La ubicación geográfica es la variable que presenta la menor influencia en la decisión de postular a la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Es la que genera un mayor rechazo en todos los ciclos. Está ubicada en quinto y último lugar de aceptación entre los alumnos.

#### **4.4. Recomendaciones:**

1. Se comprueba que la infraestructura es la que tiene una mayor influencia en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos, por ende se debe trabajar estrategias de Marketing acorde a los resultados obtenidos. Es decir, estrategias comunicacionales que permitan conocer el Campus de Santa Anita. Traer al alumno y padres de familia para hacer visitas guiadas sería una buena estrategia de Marketing. La idea es que se muestre más la infraestructura que posee actualmente la Escuela Profesional.

2. La malla curricular, contiene el número de asignaturas para egresar la Carrera, la programación flexible para llevar cursos virtuales y lectivos y la certificación progresiva de acuerdo a los cursos aprobados, colocan a esta variable como una de los factores más determinantes en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Al tener este conocimiento se deben trabajar herramientas comunicacionales de Marketing en la que resalten estas dimensiones de la malla curricular. Por ejemplo: folletos de la carrera, folletos de la Facultad, información en la Web de la Universidad, redes sociales, videos de la Carrera que resalten estos puntos expuestos. Hay que darle un valor importante a la Certificación Progresiva como una ventaja competitiva que no tienen otras universidades.
  
3. La bolsa de trabajo, es una variable influyente en la elección de estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Las dimensiones que más destacan son el servicio que ofrece en general y la relación interinstitucional entre Universidad y Empresa. Bajo esta premisa debe ser uno de los puntos que más debemos impulsar en nuestras herramientas comunicacionales. Por ejemplo: ponerlo como un punto resaltante en toda nuestra folletería, en la página Web, redes sociales en la que se impulse la Carrera, videos institucionales en la que entrevisten al Jefe de la bolsa de trabajo y a los mismos alumnos que a través de ello han conseguido establecer prácticas profesionales o trabajar en importantes empresas del país. Estas variables se deben trabajar mucho para mejorar el ratio de ingresantes y matriculados en la Carrera de Gestión de Recursos Humanos.

Por otro lado se presentan las variables menos influyentes:

4. El costo de la mensualidad es un factor que no está tan crítico como la ubicación geográfica. Al menos los alumnos señalan estar de acuerdo en algunas dimensiones sobre el costo de la mensualidad por ejemplo: sobre las categorías de pago y el beneficio de la beca integral por fallecimiento de

los padres o apoderado. El costo de la mensualidad es una variable más positiva que negativa. Igual cuando hablamos de estrategias de Marketing no es prudente mencionar o informar sobre el costo de la mensualidad. La recomendación que se daría es que las pensiones continúen como están y si es que hay un alza de pensión hacerlo progresivamente en base a un estudio de mercado y competencia con universidades de la zona.

5. La ubicación geográfica es una variable en la que sí se debe trabajar mucho. Es el factor menos influyente de la investigación. Una de las acciones que se podría manejar es comprar buses que ayuden con el traslado de los alumnos. Esto tendría un doble impacto porque se está ayudando con el traslado de los alumnos y otro por la exhibición de la marca como Universidad. Otra posibilidad sería reforzar la seguridad y la iluminación por los alrededores de la Universidad. Otra solución muy importante sería desarrollar estrategias de Marketing para captar alumnos de la zona. Esta última es la solución más manejable que se podría optar, porque no genera tantos recursos y por el contrario traería mucha captación en la Carrera. Por ejemplo: Visitando a los colegios de las zonas de Santa Anita, Ate, San Juan de Lurigancho, el Agustino y La Molina. Poniendo vallas en puntos estratégicos de esas zonas, vallas publicitarias en centros comerciales de esas zonas, visitas guiadas al Campus Universitario invitando a colegios de la zona entre otras cosas.

Como comentario final podría decir que ha sido una experiencia única poder conocer las diferentes opiniones de los alumnos de todos los ciclos de la Carrera de Gestión de Recursos Humanos. Este estudio, sin duda, podrá servir como modelo para trabajarlo como Facultad y poder conocer con nuestros alumnos los factores determinantes en la elección de estudiar en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP. Esta información es valiosa en cuanto al marketing y deserción se refiere.

La captación de alumnos en una Facultad se hace a través de diversos estudios que nos permitan conocer a nuestro público objetivo. Este estudio

se hace tanto para públicos externos como para públicos internos. En este caso este es un estudio de investigación para un público interno que nos permite tener una radiografía detallada de nuestro público objetivo. Con referencia al tema de la deserción estudiantil, esta investigación ayudará a conocer los puntos más críticos de los alumnos en todos los ciclos y en todas sus formas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aitken, N. D. (1982). College student performance, satisfaction and retention: Specification and estimation of a structural model. *The Journal of Higher Education*, 53(1), 32-50.
- Avendaño Bravo, C., & González Urrutia, R. (2012). Motivos para ingresar a las carreras de Pedagogía de los alumnos de primer año de la Universidad de Concepción. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(2), 21-33.
- Cano Celestino, M. A. (2008). Motivación y elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 6-9.
- Casillas, S., & Carlos, J. (2012). Percepción de los estudiantes de nivel medio superior sobre la educación superior: Dos ciudades y cinco instituciones. *Sinéctica*, (38), 1-17.
- Castillo García, B. D., Muñoz, D., & José, M. (2016). La Educación. Un elemento clave para el desarrollo. El acceso y el costo de la educación en el municipio de león, Guanajuato.
- De Amorós, E. F. (1993). La elección de carrera: una decisión de gran trascendencia. *Educación*, 2(3), 5-13.
- Fernández, Y. O. (2011). Variables académicas que influyen en el rendimiento académico de los alumnos universitarios. *Investigación educativa*, 15(27), 165-180.
- Gámez, E., & Marrero, H. (2000). Metas y motivos en la elección de la carrera de psicología. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción, REME*, 3(5-6).
- Huamán, D. R. T. (2011). El "nuevo" enfoque pedagógico: las competencias. *Investigación Educativa*, 15(28), 163-185.

- Maura, V. G. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *En-clave pedagógica*, 8.
- Martínez-Hernández, A. C., & Valderrama-Juárez, L. E. (2011). Motivación para Estudiar en Jóvenes de Nivel Medio Superior. *Nova scientia*, 3(5), 164-178.
- Padilla Cuadra, J. I., Vindas Sánchez, L., & Villalobos Pérez, A. (2012). Decisión de estudiar Medicina: factores determinantes y elección de la especialidad. *Acta méd. costarric*, 54(2), 109-113.
- Pariahuache Ahumada, M. (2015). Identificación de factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las alumnos del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura.
- Rivera Huayta, K. K. (2015). Factores que influyen en la elección de la carrera de enfermería en los alumnos de la EAP Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna 2015.
- Robbins, S. P. (1996). *Comportamiento Organización, Teoría y Práctica*.
- Ríos, J. H. (2015). Factores motivacionales que influyen en los jóvenes para la elección de la carrera de Estomatología-Trujillo 2015.
- Rodríguez, M. L. (1991). *Orientación educativa*. Ceac.
- Rodríguez-Serrano, J. C. (2011). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC.
- Rimada Peña, B. (2003). Un enfoque de procesos cognitivos preceptuales en la orientación vocacional.

Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Salgado Vega, M. D. C. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255-285.

Velarde Ernesto (2014), <http://www.capital.com.pe/actualidad/cuales-son-las-10-carreras-con-mayor-demanda-en-el-peru-noticia-768245>

Yamada, G., & Castro, J. (2010). Educación superior e ingresos laborales: Estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú

Yndra Rodríguez Lagual (2013), <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/#>

## **ANEXOS**

## Cuestionario para identificar los factores determinantes en la elección de estudiar la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la USMP en el año 2017

### Parte I: Información general

Edad:...

Sexo:... Femenino ( ) Masculino ( )

Procedencia:... Lima ( ) Provincias ( )

Ciclo:...

### Parte II: Información Específica (Para responder tome en cuenta que uno (1) es totalmente en desacuerdo y cinco (5) es totalmente de acuerdo.

- 1) Refiriéndonos a la ubicación geográfica usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:

1. Totalmente en desacuerdo.	2. Poco de acuerdo.	3. Neutral.	4. De acuerdo.	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	Proposiciones	1	2	3	4	5
1	La ubicación de la Ciudad Universitaria.					
2	La ubicación de la Escuela en la ciudad universitaria.					
3	La Universidad se encuentra en zona comercial.					
4	La accesibilidad geográfica.					
5	La accesibilidad geográfica es conveniente en relación a la ubicación del alumno.					
6	Las vías de acceso al campus están claramente definidas.					

- 2) Tomando en cuenta la infraestructura usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:

1. Totalmente en desacuerdo.	2. Poco de acuerdo.	3. Neutral.	4. De acuerdo.	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	Proposiciones	1	2	3	4	5
1	Las aulas son cómodas y están equipadas.					
2	Se cuenta con espacios libres y áreas verdes					
3	Se cuenta con áreas de recreación (canchas de fulbito, vóley, fútbol) etc.					
4	Cuenta con una buena cafetería					
5	Cuenta con biblioteca					
6	Cuenta con auditorios espaciosos y salas de cómputo					

3) Tomando en cuenta la malla curricular usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:

1. Totalmente en desacuerdo.	2. Poco de acuerdo.	3. Neutral.	4. De acuerdo.	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	Proposiciones	1	2	3	4	5
1	La duración de la carrera profesional.					
2	El número de créditos para egresar de la carrera.					
3	La coherencia en la formulación de las asignaturas.					
4	El número de asignaturas para egresar de la carrera.					
5	La programación flexible para llevar cursos virtuales y electivos.					
6	La certificación progresiva de acuerdo a los cursos aprobados.					

4) Tomando en cuenta el costo de la mensualidad usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:

1. Totalmente en desacuerdo.	2. Poco de acuerdo.	3. Neutral.	4. De acuerdo.	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	Proposiciones	1	2	3	4	5
1	Tiene establecido un monto de pensión mínimo de acuerdo al poder adquisitivo familiar.					
2	Se cuenta con escala de pago por categorías.					
3	Las facilidades para acceder a la categorización por escala de pago.					
4	Se cuenta con becas integrales y medias becas.					
5	Se cuenta con beca integral por fallecimiento de los padres o apoderado.					
6	La flexibilidad en las fechas de pago.					

5) Tomando en cuenta la bolsa de trabajo usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:

1. Totalmente en desacuerdo.	2. Poco de acuerdo.	3. Neutral.	4. De acuerdo.	5. Totalmente de acuerdo.
------------------------------	---------------------	-------------	----------------	---------------------------

No	Proposiciones	1	2	3	4	5
1	Se cuenta con el servicio de bolsa de trabajo.					
2	La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajo es de fácil acceso.					
3	La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajo se actualiza permanentemente.					
4	La bolsa de trabajo tiene como público objetivo a estudiante y egresados.					
5	Se brinda bolsa de trabajo para las prácticas pre profesionales y profesionales					
6	Está claramente definida la asociación interinstitucional entre universidad y empresa.					

## Anexo 2



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Docente:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo (X)    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Factores Determinantes en la Elección de Estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos en el año 2017
Línea de investigación:	

De antemano le agradezco sus aportes.

Alumnos autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Lozano Cano Eduardo Ernesto	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Baca Neglia Silvia	

Santa Anita, 09 de mayo del 2017

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( )      Edad _____ (años)
Profesión:	
Especialidad:	
Años de experiencia:	
Cargo que desempeña actualmente:	
Institución donde labora:	
Firma:	

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**

VARIABLE 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta. Elaboración de Proyecto Tesis					
Autor del Instrumento	Eduardo Ernesto Lozano Cano					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Ubicación Geográfica Variable Independiente					
Definición Conceptual:	La ubicación geográfica es la localización o punto de referencia donde se encuentra ubicada un espacio físico o lugar. En este caso sería la ubicación de la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos de la USMP.					
Población:	200					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
	Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:					
D1 Ubicación de la Ciudad Universitaria.	La ubicación de la ciudad universitaria.					
Ubicación de la Escuela en la Ciudad Universitaria.	La Ubicación de la Escuela en la Ciudad Universitaria.					
Zona Comercial.	La Universidad se encuentra en zona comercial.					
D2 Accesibilidad geográfica.	La accesibilidad geográfica es conveniente en relación a la ubicación del alumno.					
Vías de acceso al Campus.	Las vías de acceso del Campus están claramente definidas.					
D3 Transporte Público.	Se cuenta con transporte público a los alrededores del campus.					
Seguridad Externa.	La Universidad cuenta con seguridad externa.					

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta. Elaboración de Proyecto Tesis					
Autor del Instrumento	Eduardo Ernesto Lozano Cano					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Infraestructura Variable Independiente					
Definición Conceptual:	La infraestructura es el espacio físico, equipos de tecnología, laboratorios y áreas verdes que una institución educativa cuenta para el servicio de los alumnos.					
Población:	200					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
	Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:					
D1 Aulas.	Las aulas son cómodas y están equipadas.					
Espacios libres.	Se cuenta con espacios libres y áreas verdes.					
Área de recreación.	Se cuenta con áreas de recreación.					
D2 Cafetería.	Se cuenta con cafetería.					
Biblioteca.	Cuenta con biblioteca.					
D3 Auditorio.	Cuenta con auditorio.					
Sala de cómputo.	Cuenta con sala de cómputo.					

**TABLA N° 3**  
**VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta. Elaboración de Proyecto Tesis					
Autor del Instrumento	Eduardo Ernesto Lozano Cano					
Variable 3: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Malla Curricular Variable Independiente					
Definición Conceptual:	La malla curricular es el instrumento que contiene la estructura pedagógica de la carrera. También es el plan de estudios de la profesión. La malla se trabaja acorde a las necesidades y estándares de calidad que sugiere la carrera profesional.					
Población:	200					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
	Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:					
D1 Duración de la Carrera.	La duración de la Carrera Profesional.					
Número de créditos para egreso.	Número de créditos para egresar la carrera.					
Formulación de asignaturas.	La coherencia en la formulación de las asignaturas.					
D2 Número de asignaturas.	El número de asignaturas para egresar la carrera.					
Cursos obligatorios y electivos.	La programación flexible para llevar cursos presenciales obligatorios y electivos.					
D3 Cursos virtuales.	La programación flexible para llevar cursos virtuales.					
Certificación Progresiva.	La certificación progresiva de acuerdo a los cursos aprobados.					

**TABLA N° 4**  
**VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta. Elaboración de Proyecto Tesis					
Autor del Instrumento	Eduardo Ernesto Lozano Cano					
Variable 4: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Costo de la Pensión Variable Independiente					
Definición Conceptual:	El costo de la mensualidad es el valor monetario que la Universidad asigna para estudiar una carrera profesional. Las universidades asignan las mensualidades de acuerdo a los equipos que se requieran utilizar, a la afluencia de alumnos y a la competencia con otras universidades.					
Población:	200					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
	Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:					
D1 Pensión Mínima.	Tiene establecido un monto de pensión mínimo de acuerdo al poder adquisitivo familiar.					
Escala de pagos por categorías.	Se cuenta con escala de pagos por categoría.					
Requisitos para acceder a la categorización.	Las facilidades para acceder a la categorización por escala de pago.					
D2 Becas integrales y medias becas.	Se cuenta con becas integrales y medias becas.					
Beca integral por fallecimiento de padre o apoderado.	Se cuenta con beca integral por fallecimiento de los padres o apoderado.					
D3 Flexibilidad en fechas de pago.	La flexibilidad en las fechas de pago.					
Tasa de morosidad.	En caso de morosidad las tasas de interés están acorde al mercado financiero.					

**TABLA N° 5**  
**VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Encuesta. Elaboración de Proyecto Tesis					
Autor del Instrumento	Eduardo Ernesto Lozano Cano					
Variable 5: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Bolsa de trabajo Variable Independiente					
Definición Conceptual:	La Bolsa de trabajos el instrumento por el cual la universidad conecta al alumno con diversas empresas en un determinado periodo tiempo y para un fin común.					
Población:	200					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
	Usted decidió estudiar la Carrera de Gestión de Recursos Humanos por:					
D1 Requisitos claramente definidos.	Se cuenta con el servicio de bolsa de trabajo.					
Accesibilidad.	La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajos de fácil acceso.					
Actualización.	La información sobre convocatorias a la bolsa de trabajos se actualiza permanentemente.					
D2 Público objetivo.	La bolsa de trabajo tiene como público objetivo a estudiante y egresados.					
Prácticas pre y profesionales.	Se brinda bolsa de trabajo para las prácticas pre profesionales y profesionales.					
D3 Asociación interinstitucional.	Está claramente definida la asociación interinstitucional entre universidad y empresa.					
Convenios.	Se cuenta con convenios para la bolsa de trabajos en reconocidas empresas especializadas en la carrera.					