



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DE  
PROYECTOS DE INVERSIÓN ORIENTADOS AL TURISMO EN  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNCHANA - 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: HEINRICH HORACIO TELLO BARDALES**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DE  
PROYECTOS DE INVERSIÓN ORIENTADOS AL TURISMO EN  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNCHANA - 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: HEINRICH HORACIO TELLO BARDALES**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N°104-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los quince días del mes de setiembre de 2023 a horas 05:00 p.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN ORIENTADOS AL TURISMO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNCHANA - 2022", aprobado con Resolución Directoral N°1115-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado HEINRICH HORACIO TELLO BARDALES, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0790-2022-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.	(Miembro)
CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **de manera satisfactoria**

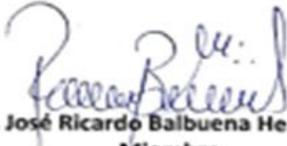
Finalizada la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

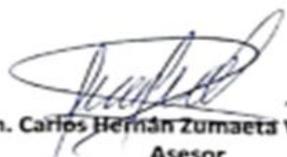
La sustentación pública y la tesis han sido: **aprobadas con calificación muy buena (17)**

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 18:30 del quince de setiembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante **apto** para recibir el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

  
Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.  
Presidente

  
Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez, Dr.  
Miembro

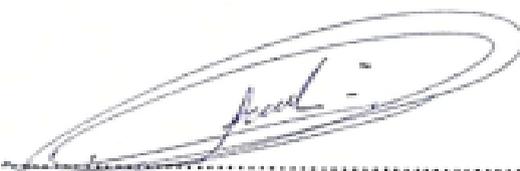
  
CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.  
Miembro

  
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.  
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 15 DE SETIEMBRE DEL 2023 EN LA MODALIDAD VIRTUAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....  
LIC. ADM. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, DR.  
PRESIDENTE



.....  
LIC. ADM. JORGE LUIS MERA RAMIREZ, DR.  
MIEMBRO



.....  
CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, DR.  
MIEMBRO



.....  
ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.  
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

**EPG\_MAESTRÍA\_TESIS\_TELLO BARDALE  
S HEINRICH HORACIO (2da rev).pdf**

AUTOR

**HEINRICH HORACIO TELLO BARDALES**

RECUENTO DE PALABRAS

**7584 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**40345 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**41 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**774.9KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 8, 2023 1:45 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 8, 2023 1:45 PM GMT-5****● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios, por darme a mi familia y a mí una segunda oportunidad de vida, por darnos fortalezas y unión familiar; y por no soltarnos de su mano dándonos fuerzas para continuar en la vida sin desmayar ante los problemas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme seguir con vida y lograr este mérito profesional.

A mi amado padre Leoncio Horacio que está en el cielo y a mi amada madre Luz Aida que aún gracias a Dios me acompaña, porque inculcaron en mí el estudio, el esfuerzo para siempre superarme, dándome su apoyo incondicional y sus consejos; agradecerles infinitamente por todo el esfuerzo que realizaron para que hoy llegue hasta este instante profesional.

A mi compañera de vida Jimena Magrid Pinedo, porque me apoya en los momentos buenos y malos demostrándome su lealtad, cariño y respeto.

A mis hijos Adolfo Horacio, Leonhard Horacio, Nicole Anthuanet y Aida Luz que a cada momento me dan sus muestras de amor empujándome a seguir adelante esperando que este esfuerzo y trabajo les sirva de ejemplo y que siempre busquen su superación profesional para lograr sus objetivos

Agradezco a mi asesor, el Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr. por su guía y ayuda durante esta investigación, a mis profesores de la maestría en gestión pública por sus invalorable enseñanzas que enriquecieron mis conocimientos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>paginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	9
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES Y HIPÓTESIS</b>	<b>11</b>
2.1. Variables e indicadores	11
2.2. Formulación de la hipótesis	12
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1. tipo y diseño de la investigación	13
3.2. población y muestra	14
3.3. técnicas e instrumentos	14
3.4. procedimientos de recolección de datos	15
3.5. técnicas de procesamiento y análisis de los datos	15
3.6. Aspectos éticos	16
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	
2. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	
3. CUESTIONARIO	
4. CUESTIONARIO	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>páginas</b>
Tabla N°1: Calificación Del Indicador Reclutamiento De Personal	<b>17</b>
Tabla N°2: Calificación Del Indicador Selección De Personal	<b>18</b>
Tabla N°3: Calificación Del Indicador Orientación De Las Personas	<b>19</b>
Tabla N°4: Calificación Del Indicador Modelado Del Trabajo	<b>20</b>
Tabla N°5: Calificación Del Indicador Evaluación Del Desempeño	<b>21</b>
Tabla N°6: Calificación Del Indicador Remuneración	<b>22</b>
Tabla N°7: Calificación Del Indicador Análisis De Duplicidad	<b>23</b>
Tabla N°8: Calificación Del Indicador Diagnóstico De Necesidades	<b>24</b>
Tabla N°9: Calificación Del Indicador Documentos Técnicos	<b>25</b>
Tabla N°10: Calificación Del Indicador Saneamiento Físico Legal	<b>26</b>
Tabla N°11: Calificación Del Indicador Compromiso De Operación Y Mantenimiento	<b>27</b>
Tabla N°12: Calificación Del Indicador Declaración De Viabilidad	<b>28</b>
Tabla N°13: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis General	<b>29</b>
Tabla N°14: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 1	<b>29</b>
Tabla N°15: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 2	<b>30</b>
Tabla N°16: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 3	<b>30</b>
Tabla N°17: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 4	<b>31</b>
Tabla N°18: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 5	<b>31</b>
Tabla N°19: Pruebas De Chi-Cuadrado Hipótesis Especifica 6	<b>32</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>páginas</b>
Gráfico N°1: <i>Calificación Del Indicador Reclutamiento De Personal</i>	<b>17</b>
Gráfico N°2: Calificación Del Indicador Selección De Personal	<b>18</b>
Gráfico N°3: Calificación Del Indicador Orientación De Las Personas	<b>19</b>
Gráfico N°4: Calificación Del Indicador Modelado Del Trabajo	<b>20</b>
Gráfico N°5: Calificación Del Indicador Evaluación Del Desempeño	<b>21</b>
Gráfico N°6: Calificación Del Indicador Remuneración	<b>22</b>
Gráfico N°7: Calificación Del Indicador Análisis De Duplicidad	<b>23</b>
Gráfico N°8: Calificación Del Indicador Diagnóstico De Necesidades	<b>24</b>
Gráfico N°9: Calificación Del Indicador Documentos Técnicos	<b>25</b>
Gráfico N°10: Calificación Del Indicador Saneamiento Físico Legal	<b>26</b>
Gráfico N°11: Calificación Del Indicador Compromiso De Operación Y Mantenimiento	<b>27</b>
Gráfico N°12: Calificación Del Indicador Declaración De Viabilidad	<b>28</b>

## RESUMEN

El fin de este estudio es precisar si la gestión del talento humano y la formulación de proyectos orientados al turismo en la Municipalidad distrital de Punchana-2022 están asociados. Por lo cual, se empleó una investigación básica, no experimental, transversal, y nivel descriptivo. Asimismo, 50 colaboradores públicos de la municipalidad participaron en el estudio como muestra. Es así que, de acuerdo a los hallazgos la gestión de talento humano y la formulación de proyectos están relacionados, obteniendo un coeficiente de Pearson de 0,950 y un vínculo significativo de nivel 0.01.

**Palabras claves:** Gestión municipal, gestión talento humano, formulación de proyectos.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine if the management of human talent and the formulation of tourism-oriented projects in the District Municipality of Panchana-2022 are associated. Therefore, a basic, non-experimental, cross-sectional investigation was used, and a descriptive level. Likewise, 50 public collaborators of the municipality participated in the study as a sample. Thus, according to the findings, human talent management and project formulation are related, obtaining a Pearson coefficient of 0.950 and a significant link of 0.01 level.

**Keywords:** Municipal management, human talent management, project formulation

## INTRODUCCIÓN

El BID actualmente advierte que, en países con Acuerdos de Libre Comercio, existe deficiencia e ineficiencia en la gestión del sector público en los gobiernos nacionales y subnacionales, esta deficiencia se evidencia en la débil gestión del entorno político, la debilidad institucionalidad pública y la incapacidad para coordinar acciones entre los gobiernos centrales, regional y municipal. Esto se debe a la falta de habilidades técnicas y de liderazgo dentro de las instituciones gubernamentales, lo que se traduce en una gestión operativa deficiente y, a su vez, hace que la gestión basada en resultados en la región sea una añoranza. Esto se debe a una mala gestión de la competencia, ya que ALC tiene baja eficiencia y profesionalización de los recursos humanos municipales, malas prácticas en el ingreso municipal, clientelismo y politización del empleo público, lo cual es facilitado por la autonomía de los gobiernos locales (Fernández, 2021).

De esta manera a nivel mundial, con respecto al sector turismo, (Lafora 2021), manifiesta que los proyectos de inversión se han visto interrumpidos por el COVID-19. Asimismo, en muchos países europeos como España se ha enfrentado la mayor crisis económica históricamente hablando, con una caída del PIB de tan solo un 5 % en 2020. El gobierno español está trabajando para paliar esta precaria situación mediante el aumento de las tasas de vacunación, ayudas a la industria del turismo y abriendo la accesibilidad. De igual manera, en 2020, las economías latinoamericanas se vieron afectadas, el turismo es uno de los sectores de inversión pública y privada más golpeados, el cierre de aeropuertos, agencias de viajes, hoteles y restaurantes ha afectado a millones de puestos de trabajo en todo el mundo.

En Perú, el INEI (2019), hace hincapié en la mala gestión política, ya que no se han alcanzado acuerdos para lograr objetivos compartidos y coordinados en todos los niveles, como sostiene el MVCS (2017 citado en Fernández, 2021), y servidores públicos municipales no le dan una alta prioridad a la planificación estratégica, representado por la incompetencia del gasto público de los gobiernos locales frente a las brechas y desigualdades existentes. Por lo tanto, esto se refleja en la débil gestión de competencias en

los servidores municipales, ya que, en la mayoría de los municipios, los departamentos de recursos humanos realizan funciones irrelevantes, convirtiéndolos en operaciones burocráticas, de bajo valor y con poca presencia técnica. Demostrando la necesidad de formación del personal para mejorar la gestión municipal. Adicionalmente, debido a la pandemia, las inversiones públicas en el sector turístico han paralizado toda su estructura y dejado pérdidas millonarias y miles de desempleados. Dado esto, es claro que es crucial formular un IP enfocado en el turismo que estimule la economía creando nuevas oportunidades de empleo e interés turístico a nivel nacional e internacional. El Decreto Supremo N° 080-2020-PCM autorizó al gobierno a reiniciar gradualmente la actividad económica para impulsar la economía, siempre que se cumplan las medidas necesarias.

En ese contexto, con respecto a la municipalidad provincial de Punchana, viene teniendo problemas con la inadecuada gestión por competencias en sus colaboradores, ya que la mayoría de ellos no cuenta con personal calificado y profesional y ocupan sus cargos de acuerdo al perfil establecido en dicha institución, esto conlleva a que la municipalidad no brinde a la población bienes, servicios y proyectos de calidad, lo que requiere un cambio de enfoque en el cliente hacia un GTH basado en competencias para llevar a cabo una gestión por resultados y, a pesar de los esfuerzos, debido a la falta de presupuesto y recursos humanos calificados, el departamento de planeación del gobierno de la ciudad no cuenta con un equipo interdisciplinario que asegure la viabilidad de los proyectos de inversión..

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En 2019, se ejecutó un estudio aplicativo, no experimental y de nivel descriptivo, para analizar la gestión humana en los proyectos de las organizaciones colombianas utilizando las principales metodologías actualmente en uso, desde las percepciones de las personas involucradas en el proyecto, hasta su aplicación y estrategia frente a la realidad, el clima y el desempeño de la organización. Esto da sentido a la metodología de gestión de proyectos, comprende la importancia de las directrices contenidas en ella, asegura la implementación adecuada del proyecto y tiene en cuenta el alcance y calidad del proyecto. Sin embargo, es importante enfatizar que se deben tener en cuenta los factores institucionales y organizacionales. Estos factores pueden impedir el uso de metodologías establecidas o pueden ser mal aplicados. La adecuada gestión de los recursos del proyecto es fundamental para su ejecución, Pero es crucial recordar que la gestión humana en una entidad no está reñida con la gestión interna que se debe realizar. Es fundamental entender que el proyecto es una pequeña organización dentro de la misma empresa, lo que le da un sentido real al seguimiento y desarrollo de este recurso. Frente a todo esto, enfatizar la importancia de la gestión humana en los proyectos y el poco interés por la metodología dadas las realidades que representa la metodología en las organizaciones y que han tenido que enfrentar diversos líderes. una teoría para lograr el equilibrio entre el logro de objetivos y la mejora de la calidad de vida de los empleados dentro de una entidad. Finalmente, dada la falta de una teoría integral de la gestión humana aplicada a los proyectos y la limitada conciencia de los líderes organizacionales, este estudio aspira contribuir a la academia al proporcionar evidencia de las realidades y desafíos organizacionales. Reconocer a los líderes y ayudarlos a administrar su fuerza laboral para mejorar la calidad de vida de los empleados mientras se equilibran los objetivos organizacionales (Agudelo, 2019).

En 2019, se ha desarrollado un estudio de enfoque cualitativo que su propósito general fue proponer estrategias para potenciar los procesos de gestión de RRHH en el sistema de gestión de calidad de una institución pública de San Andrés, Colombia, dedicada al medio ambiente. Porque tiene un problema de pérdida de capital intelectual evidenciado por auditorías internas con el incumplimiento de varias actividades afectando la calidad del servicio. Para todos estos, los resultados muestran que, si bien la entidad ha cumplido en cierta medida con los requisitos del SGC, las auditorías realizadas al sistema han resultado en no conformidades como una preocupación directa y deben implementarse más, asimismo, se mostró que hay consecuencia de la falta de preparación y motivación del personal. Por la falta de recursos para una mejor gestión de las personas, mayor compromiso, motivación y formación con competencia del talento. Su programa de compensación mostró las deficiencias de los programas de incentivos porque todos los componentes del proceso tenían fallas, incluidas las fallas en las etapas de reclutamiento y selección de personal, y la falta de recursos y capacitación. De todo esto, una estrategia propuesta para superar tales deficiencias y fallas sería enfocarse en cada uno de estos componentes y planes de acción del GTH, junto con sus respectivos planes de acción, para reclutar, seleccionar, diseñar cargos, se concluyó recibir recompensas a través de calificaciones e incentivos. desarrollo profesional (Romero & Salcedo, 2019).

En 2021, se realizó un artículo para analizar la situación de la gestión del personal de la función pública en el sector turístico andaluz. Esto se debe a que se enfocan en trabajos que requieren que trabajen directamente con el público en general o trabajos creativos como: En el sector turístico, las habilidades de los empleados también son un problema. Los resultados detallan, por tanto, la importancia del turismo en el sector servicios en la economía española, la administración pública en este sector en una situación cada vez más exigente. Como tal, es necesario contratar y retener una fuerza laboral con una variedad de talentos y habilidades combinados con habilidades innatas para

mantener el desempeño y mejorar el impacto positivo del turismo en la economía. Se concluye que implementar un sistema de gestión de talento diferente sin una planificación para la atracción de talento solo enfrentará un nuevo entorno laboral y carecerá de la transferibilidad de experiencias exitosas de gestión de talento en las empresas privadas solo para hacer turismo. Además, el sector turístico de Andalucía adolece de información difusa sobre el número de empleados y la percepción de los trabajadores sobre el valor que aportan a la organización, y viceversa. Todo ello dificulta seguir una estrategia de incorporación de propuestas para implementar la gestión del talento (Ollero et al., 2021).

En el 2018, se efectuó un estudio descriptivo, correlacional y aplicada, para conocer la importancia y el valor del desarrollo del talento humano en el desarrollo de niveles de calidad en la gestión de proyectos de inversión en la MGP. Consideramos que el 69,1% de los empleados que laboran en los sectores antes mencionados se cree que es la regulación de la capacidad de gestión y preparación de proyectos de inversión de MGP. El personal antes mencionado es regularmente capacitado en procedimientos y técnicas para atender las demandas y acciones requeridas por los directores de obra, pero los avances y logros alcanzados por los citados organismos armados en licitaciones abiertas y temas independientemente, aún no se pueden desarrollar proyectos de alta calidad por la ausencia de metodologías efectivas para desarrollar proyectos modernos de las capacidades operativas militares. En este contexto, se concluye que existe una relación importante entre el desarrollo de RRHH y la gestión de la propiedad intelectual, por lo que se propone implementar la importancia de GTH para la propiedad intelectual en MGP (Hermeza, 2018).

Para el año 2022, se ejecutó un estudio básico desarrollado, cuantitativo, descriptivo - correlacional, no experimental. Por falta de presupuesto y de personal calificado, no se cuenta con un equipo interdisciplinario en la UF para viabilizar los proyectos de inversión. Por

lo tanto, si existe una relación entre la prescripción de GTH y PI, una correlación intervariable positiva que es muy fuerte en el área de estudio, con un nivel de significación de 0.01 que se puede confirmar con un 99% de confianza. En conclusión, es crucial comprender la metodología de PMI y seleccionar a las personas adecuadas con habilidades y conocimientos específicos para llevar a cabo el proyecto de inversión. Finalmente, contamos con un equipo multidisciplinario calificado para realizar la factibilidad de proyectos de banca de inversión con el fin de formular proyectos de inversión GERCETUR en el sector turístico de manera eficiente, eficaz y oportuna (Pomarica, 2022)

En el 2022, se ejecutó un estudio no experimental, cuantitativo y correlacional. Se encontró una correlación de Pearson positiva en ambos lados, de 12,7% entre las variables investigadas. Esto significa que el programa presupuestario está relacionado con proyectos de inversión para el turismo en la región. Dado este supuesto, se concluyó que GTH tiene un impacto directo en la PI orientada al turismo de las instituciones estudiadas. Esto se debe a que GTH no cuenta con un experto en formación de proyectos, por lo que pueden realizar su propio seguimiento a la propuesta del patronato de turismo, también es necesario e importante impulsar la dinamización energética y minera de esta entidad, como motor económico de la región del Callao. Se identificó que la GTH logra a través de una evaluación la selección de los proyectos más relevantes (Naval, 2022).

## **1.2. Bases teóricas**

De acuerdo con Mora (2008), La Gestión de Recursos Humanos debe ser vista como una unidad estratégica que puede influir en la formulación y ejecución de la estrategia y los objetivos de una empresa. Uno de sus objetivos es hacer un uso efectivo de las prácticas de reclutamiento, selección, retención, desarrollo y bienestar social para atraer, retener y desarrollar el talento. Por lo que se considera el pilar

fundamental de una organización porque ayuda a la empresa a crecer y aumenta la productividad.

De esa manera, Landivar (2018), establece que el talento humano no sólo se basa en el esfuerzo y las actividades que realiza un individuo dentro de una organización o empresa, sino que también tiene en cuenta el conocimiento, la innovación, las habilidades y destrezas. Por lo que, Orellán (2012). De igual manera, se enfatiza el talento humano como soporte para el desarrollo organizacional. Contribuyen a diferentes elementos clave de la organización. En este sentido, todas las direcciones y decisiones que se toman en una organización provienen de sus capacidades.

Donde Chiavenato (2011), La Gestión del Talento Humano se refiere a las personas que funcionan como individuos con las habilidades y capacidades intelectuales de las que depende una organización para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos, trabajando para lograr sus metas.

Es así que el esquema de GTH, contiene los siguientes procesos:

- Contratación de empleados: El proceso utilizado para traer nuevos empleados a la empresa.
- Adopción de Empleados El proceso utilizado para diseñar las actividades que los empleados realizan dentro de la empresa y para guiar y monitorear sus desempeños.
- Premiar a las personas: Procesos utilizados para motivar a las personas y satisfacer sus necesidades más básicas.
- Desarrollo de Recursos Humanos: Procesos utilizados para capacitar y promover el desarrollo profesional y personal.
- Sostenimiento de las personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas favorables para las actividades de las personas.

- Monitoreo de Personas: Procedimientos de seguimiento y control de la actividad humana y evaluación de resultados.

La Ley N° 30057, establece parámetros exclusivos para quienes laboran en las instituciones públicas, asegurando que los recursos humanos sean efectivos y eficientes, brindando buenos servicios y empoderando a las personas trabajadoras bajo el principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, el artículo 4, refiere al régimen administrativo de gestión del personal establece normas y procedimientos por parte de todas las autoridades públicas (Congreso de la República, 2013).

El talento humano como estrategia competitiva ha sufrido diversas transformaciones con el paso del tiempo debido a interpretaciones subjetivas. Allí se ha subestimado la importancia de una gestión y gestión innovadora y sistemática del talento humano, diferente a los movimientos administrativos que parten de las empresas. Una visión totalmente operativa, a la altura de las actividades necesarias para sostenerse en un entorno social cambiante y exigente (Sanchez et al., 2012).

Finalmente, las empresas se han dado cuenta de que sus empleados son su activo más importante ya que requieren de personal altamente calificado para el desarrollo de las actividades de la empresa con el fin de obtener una importante ventaja competitiva (García et al., 2012). Por lo tanto, los procesos de GTH dependen de la perspectiva que le den los gerentes, pero para la mayoría de las organizaciones coinciden con los siguientes elementos: evaluación del desempeño, capacitación, capacitación, compensación, desarrollo de las personas y selección (Martínez & Martínez, 2010).

La formulación de proyectos de inversión pública en la industria turística consiste en promover y gestionar el desarrollo e implementación de proyectos turísticos desarrollados por instituciones regionales, gobiernos locales u otras entidades públicas.

Contribuyendo así al desarrollo de una industria sustentable, encaminada a generar un crecimiento económico y social dinámico para los países y localidades, donde el presupuesto que las instituciones públicas destinan a la industria turística a nivel nacional se enfoca únicamente en la asignación de recursos económicos para lograr un desempeño eficiente su funcionamiento del sector y brindar un servicio de calidad y altamente competitiva para el sector (Angeles, 2021).

Finalmente, en Perú, el SINIP, que tiene como objetivo optimizar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión mediante el establecimiento de principios, procesos, metodologías y normas técnicas relacionadas con las distintas etapas de los proyectos de inversión. Por lo tanto, todos los proyectos ejecutados en el marco del SINIP deben ser priorizados de acuerdo con los planes estratégicos nacionales, sectoriales, regionales y locales, de acuerdo con los principios de economía, eficacia y eficiencia en todas las etapas del mismo (Ley N° 27293-2015-MEF).

### **1.3. Definición de términos básicos**

- **Gestión:** conjunto de estrategias y acciones que conducen a lograr las metas fijados en la política pública o privada, y la implementación precisa de medidas para lograr los objetivos fijados oficialmente en el menor tiempo posible, enfatiza acciones oportunas y pragmáticas en el sector y en el sector privado, a través de una amplia gama de categorías, acciones, recursos y recursos que constituyen la base esencial del proceso de gestión pública, precedida por razones sociales o institucionales, propósito y resultado. (Muñoz, 2020).
- **Gestión Pública:** incorpora herramientas y estrategias participativas, transparentes, cooperativas y personalizadas, bajo la apariencia de racional, legal e impersonal, es un modelo burocrático que sienta las bases de la excelencia y eficiencia organizacional (Muñoz, 2020).
- **GTH:** El capital humano viene inmediatamente a la mente cuando se habla de talento humano. Esto se debe a que se refiere al patrimonio

insustituible de una organización. Es el valor económico de los conocimientos, habilidades y experiencia de una persona. Para los autores, las personas no son agentes pasivos, sino agentes activos que toman decisiones y aportan valor a la organización. Parece como si el autor brindara una nueva perspectiva sobre el talento humano, lo cual se debe a que las personas ya no son vistas como objetos obedientes o simplemente pasivos (Chiavenato, 2011).

- **Formulación de proyectos:** Es un conjunto coordinado e interrelacionado de actividades que busca lograr uno o más objetivos específicos. Generalmente, está determinado por el marco de tiempo y el presupuesto para lograr ese objetivo. Es un concepto similar a un programa, plan, estrategia o desglose destinado a conocer la rentabilidad económica y social de una idea, una agencia de financiación que no solo resuelve necesidades humanas (Rendón, 2021).
- **Turismo:** Según el MEF (2011), Incluye las actividades realizadas por personas que permanecen fuera de sus circunstancias habituales en viajes de menos de un año de forma continuada, ya sea por motivos de trabajo o de ocio.

## CAPÍTULO II: VARIABLES Y HIPÓTESIS

### 2.1. Variables e indicadores

Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Según Espinoza & Chavarría (2017), Él cree que el GTH de hoy significa que las personas pasarán de agentes pasivos a agentes activos que toman decisiones, generan innovación, actúan y agregan valor a sus organizaciones. Además, cuando se trata de gestionar eficazmente el compromiso y el potencial humano, es claro que estamos hablando de un nuevo modelo de GTH que prioriza a las personas sobre el capital económico. Producto de lo anterior, las empresas están haciendo grandes cambios en la forma en que gestionan su talento, especializándose en áreas de talento humano y asignándoles roles estratégicos. En pocas palabras, es una nueva perspectiva, ya que las personas ya no son vistas como objetos serviles.

Variable dependiente: Formulación de proyectos

Definición conceptual: En el Decreto Supremo N.º 284-2018-EF, lo La definen como una intervención temporal financiada total o parcialmente con fondos públicos y dirigida a la formación de capital físico, humano, natural, institucional y/o intelectual con el objetivo de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producir bienes. y/o servicios de los que el gobierno es responsable. Asimismo el MEF (2019), incluye la formulación de proyectos, como propuestas de inversión para lograr las metas del PMI, así como la evaluación de la ejecución del proyecto, teniendo en cuenta los recursos estimados para la operación y mantenimiento del proyecto, así como las opciones de financiamiento.

## **2.2. Formulación de la hipótesis**

### **2.2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre Gestión talento humano con la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.

### **2.2.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre el reclutamiento de personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.
- Existe relación entre la selección de personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.
- Existe relación entre la orientación del personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.
- Existe relación entre el modelado de trabajo y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.
- Existe relación entre la evaluación del desempeño y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.
- Existe relación entre remuneración y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. tipo y diseño de la investigación**

#### **3.1.1. Diseño de la investigación**

El propósito del estudio fue ampliar nuestros conocimientos teóricos y caracterizar el comportamiento de las variables, por lo que es no experimental, por lo cual no se manipulará ninguna de las variables. Fundamentado en Albújar (2016 citado en Munarriz, 2021), Afirma que los diseños no experimentales no tienen intención de explicar las causas del fenómeno; más bien, se orientan a estudiar el fenómeno identificado desde una perspectiva externa.

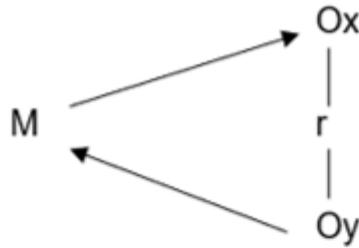
#### **3.1.2. Nivel de la investigación**

Corresponde al nivel descriptivo-correlacional, ya que se intenta explicar y demostrar que las variables se relacionan o asocian en un cierto grado. Tal como lo sustenta Hernández et al. (2018), este tipo de estudio pretende recoger, analizar y describe el diagnóstico situacional de las variables, así como analizar, cuantificar y establecer el grado de asociación.

#### **3.1.3. Tipo de investigación**

Es básica, porque se basa en teorías propuestas por autores sobre variables, los cuales plantean soluciones al problema. Conforme a Santa María (2017), este tipo de investigación es mayoritariamente teórica, centrándose en el descubrimiento de nuevos conocimientos teóricos con el fin de mejorar, ampliar o sustentar la teoría existente. Asimismo, esta se refiere al conocimiento completo, incluyendo la comprensión de los fenómenos observables y cómo se asocian (Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica, 2016).

El siguiente esquema representa el diseño metodológico:



Leyenda:

M = Muestra

O = Observación o medición realizada en cada una de las variables

Ox = Observación de la variable independiente

Oy = Observación de la variable dependiente

r = Relación entre las variables de estudio

### 3.2. Población y muestra

- a. La población es 50 colaboradores públicos de la municipalidad provincial de Punchana.
- b. Debido a que se empleó el tipo de muestreo no probabilístico, no hubo necesidad de determinar la muestra.

### 3.3. técnicas e instrumentos

Para esta investigación se empleó la encuesta, para la recolección de datos sobre las variables. Conforme a lo dicho por Hernández Sampieri et al. (2018), Las técnicas de recopilación de datos son los procesos o habilidades que utilizan los investigadores para organizar los datos de manera coherente. Además, creemos que la encuesta será una técnica práctica que, a través del desarrollo de preguntas, recogerá abundante información sobre cada variable y sus

respectivas dimensiones, permitiéndonos recoger las percepciones de los encuestados para lograr los objetivos.

Para este trabajo se empleó como instrumento el cuestionario, que está conformado por una serie de ítems presentados en forma de afirmaciones, dividido en dimensiones de cada variable.

Asimismo, Ander (2011), argumenta que los medios físicos reflejan criterios para registrar la existencia de atributos en una realidad particular. Por lo tanto, este estudio también conduce y complementa el formato de entrevista con preguntas que puedan caracterizar los fenómenos problemáticos investigados como una forma de captar la parte subjetiva de la unidad analítica.

#### **3.4. Procedimiento de recolección de datos**

En un principio, se desarrollaron instrumentos de recolección de información, lo que requirió la formulación de preguntas basadas en indicadores.

#### **3.5. Procesamiento y análisis de la información**

Posteriormente, en una segunda instancia, estos instrumentos fueron aplicadas a muestras similares a las del estudio, para evaluar su validez y confiabilidad, se utilizó el modelo ítems-total para calcular el valor de la R de Pearson para cada ítem, que superaba el valor de 0,21. y se utilizó el Juicio de expertos para calcular el índice de validez de concordancia en base a lo vertido por los distintos panelistas, así como el estadístico Alfa de Cronbach, que superó el valor 0.81, el cual asegura la confiabilidad del instrumento.

Finalmente, los instrumentos fueron aplicados a la muestra en una tercera etapa, luego los datos fueron ingresados al software SPSS 26. De esta forma se procede a la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Aspectos éticos**

El estudio se caracteriza por producir resultados únicos y claros. Además, se ha respetado la propiedad intelectual de cada autor citados. Por otro lado, los sujetos participaron voluntariamente. También se consideró la confidencialidad de la información obtenida cuando su divulgación afectaría las esferas íntimas de los sujetos de la investigación. Por la misma razón, se aplicó un cuestionario anónimo, lo que nos permite proteger la confiabilidad de la encuesta, cumplimiento con la ley de protección de datos (Congreso de la República, 2011).

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

#### Análisis de resultados de la variable Gestión del talento humano

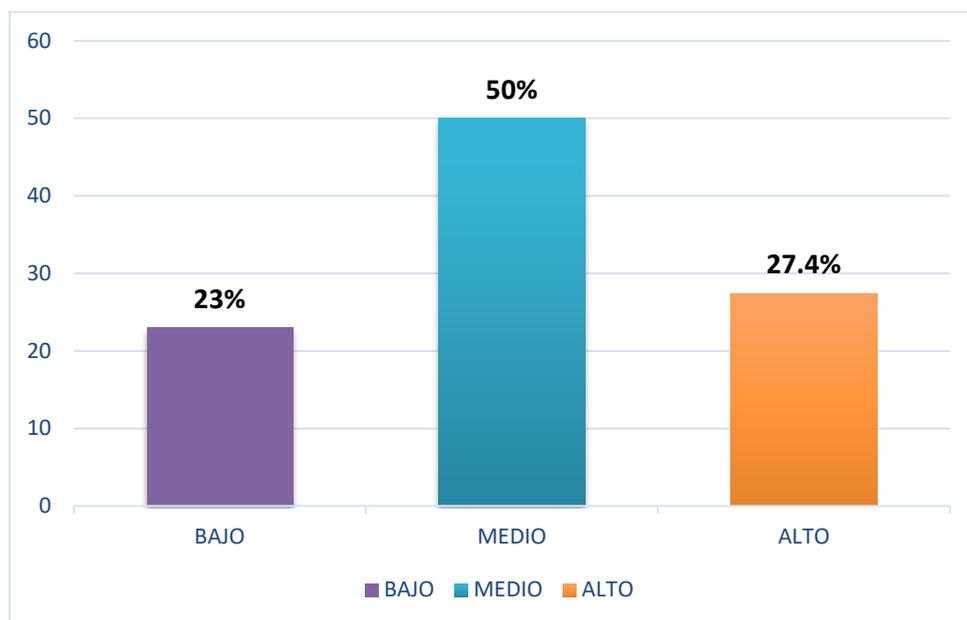
#### Reclutamiento de personal

**Tabla N°1:** *Calificación del indicador Reclutamiento de personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	23.0	23.0	23.0
	MEDIO	25	50.0	50.0	73.0
	ALTO	14	27.4	27.4	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N° 1:** *Calificación del indicador Reclutamiento de personal*



En la tabla y el gráfico 1, de 50 colaboradores, el 50% muestra que el reclutamiento de personal se da en un nivel de desempeño medio principalmente, seguido de una calificación alta y baja, 27.4% y 23.0% respectivamente.

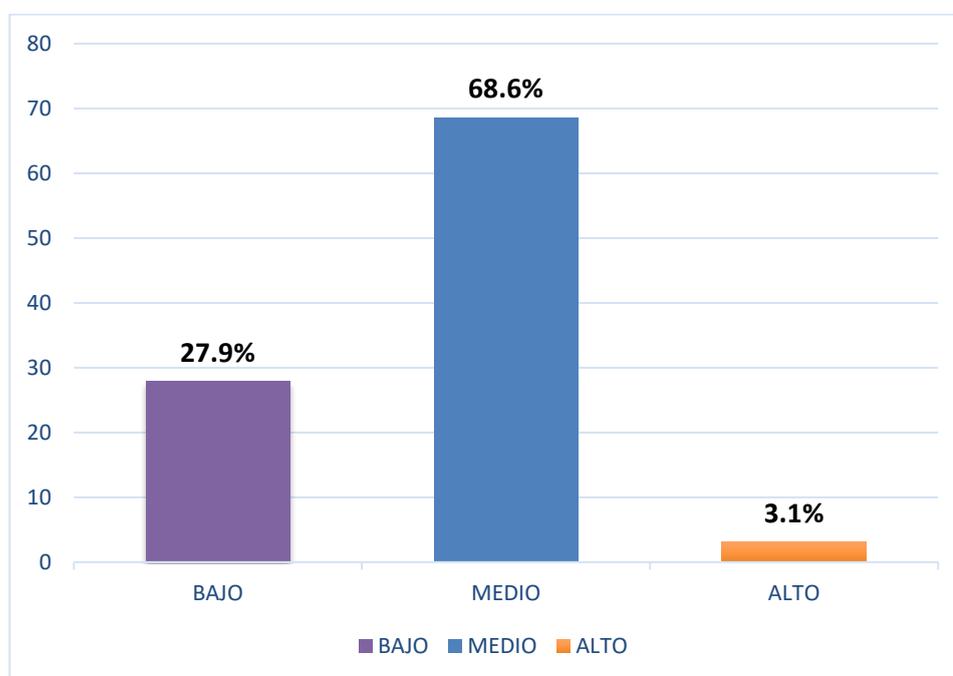
## Selección de personal

**Tabla N°2:** Calificación del indicador Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	27.9	28.0	28,0
	MEDIO	34	68.6	68.9	96,9
	ALTO	2	3.1	3,1	100,0
	Total	50	99.6	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°2:** Calificación del indicador Selección de personal



En la tabla y el gráfico 2, de 50 colaboradores, el 68.6% manifestó que la selección de personal manifestó que la selección de personal fue de desempeño medio, seguido de calificación baja y alta, y el 27,9% , 3,1%.

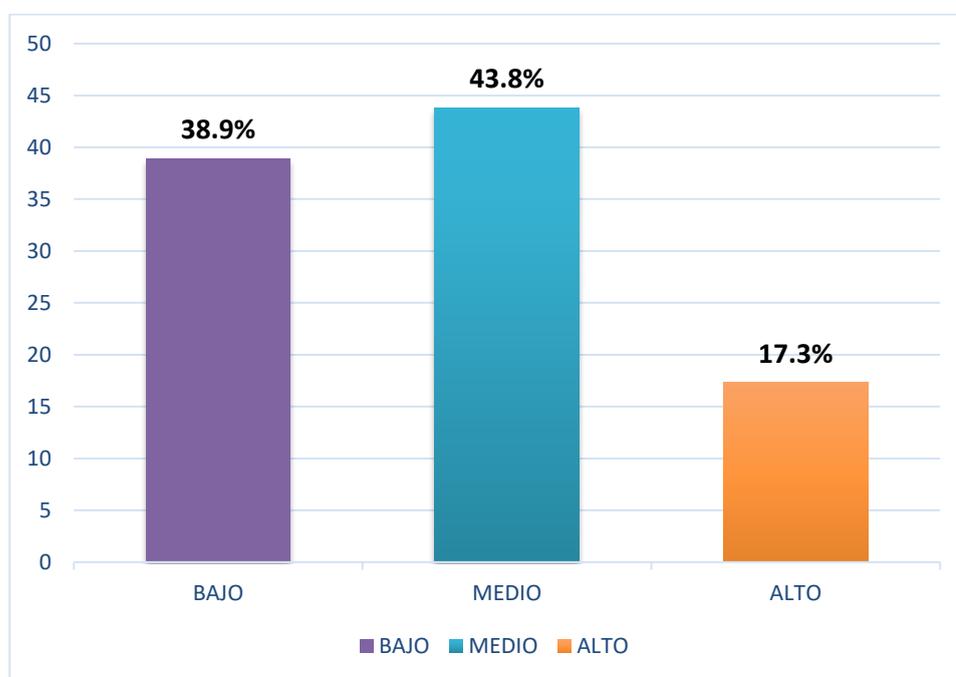
## Orientación de las personas

**Tabla N°3:** Calificación del indicador Orientación de las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	38.9	38.9	38.9
	MEDIO	22	43.8	43.8	82.7
	ALTO	9	17.3	17.3	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°3:** Calificación del indicador Orientación de las personas



En la tabla y el gráfico 3, el 43,8% de los 50 colaboradores la orientación personal se desarrolla en un nivel medio de desempeño, mientras que el 38,9% y el 17,3% siguen las clasificaciones baja y alta.

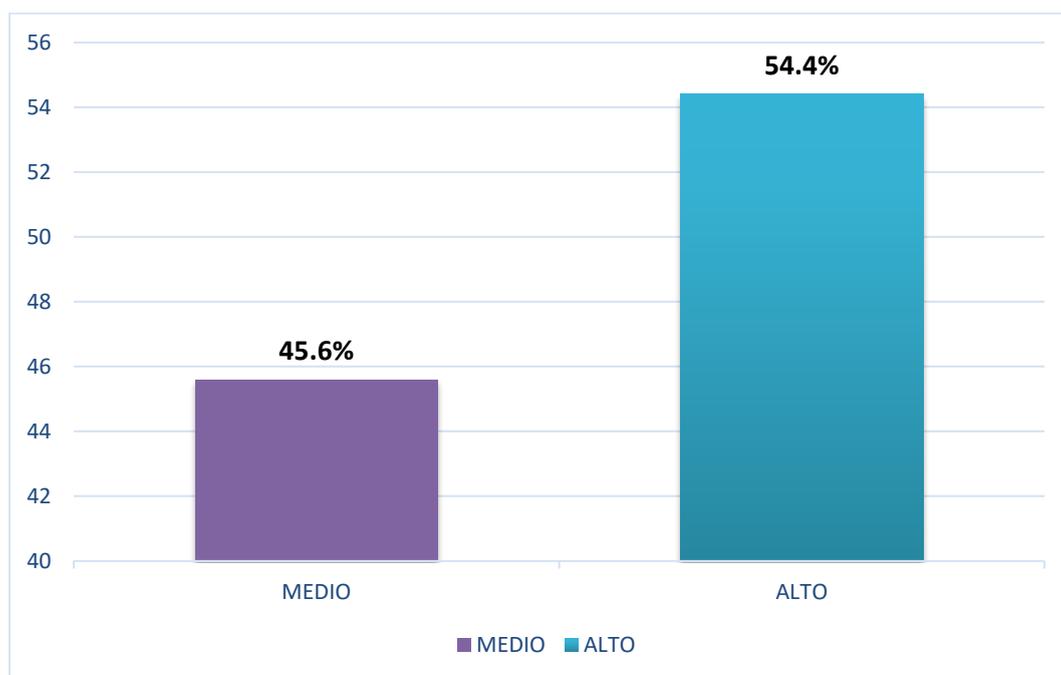
## Modelado del trabajo

**Tabla N°4:** Calificación del indicador Modelado del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	23	45.6	45.6	45.6
	ALTO	27	54.4	54.4	100.0
	Total	50	100.0	100.0	Total

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°4:** Calificación del indicador Modelado del trabajo



En la tabla y el gráfico 4, el 54,4% de 50 colaboradores manifestó que el modelado del trabajo se desarrolla en un nivel alto de desempeño, mientras que el 45,6% indicó en un nivel medio.

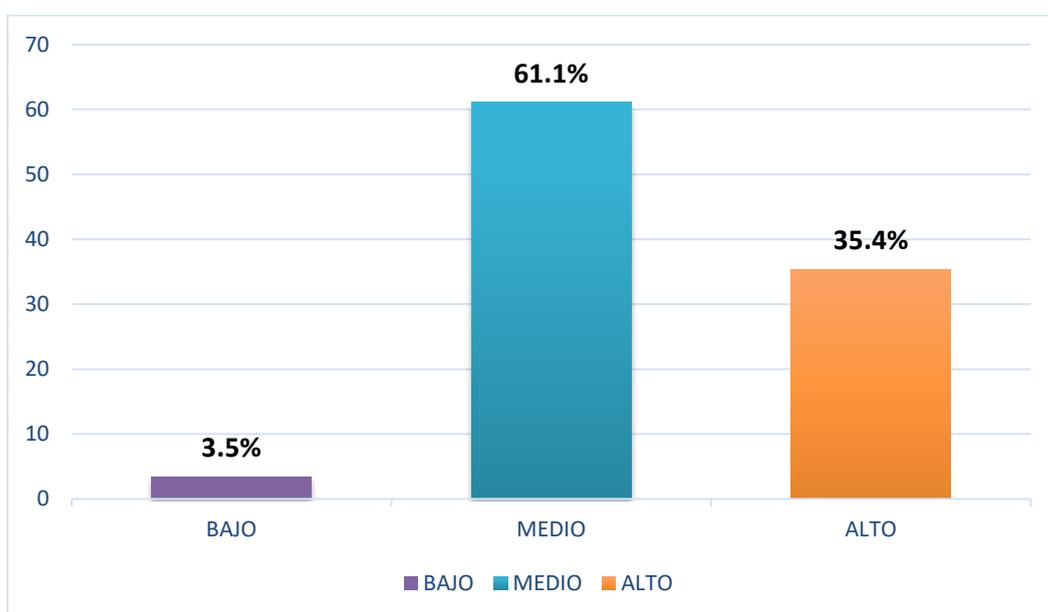
## Evaluación del desempeño

**Tabla N°5:** Calificación del indicador Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3.5	3.5	3.5
	MEDIO	30	61.1	61.1	64.6
	ALTO	18	35.4	35.4	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°5:** Calificación del indicador Evaluación del desempeño



En la tabla y el gráfico 5, muestran que el 61,1% de los 50 colaboradores, indica que la evaluación de desempeño se desarrolla en un nivel de eficiencia moderada, de igual forma el 35,4% y 3,5% en eficiencia alta y eficiencia baja, respectivamente.

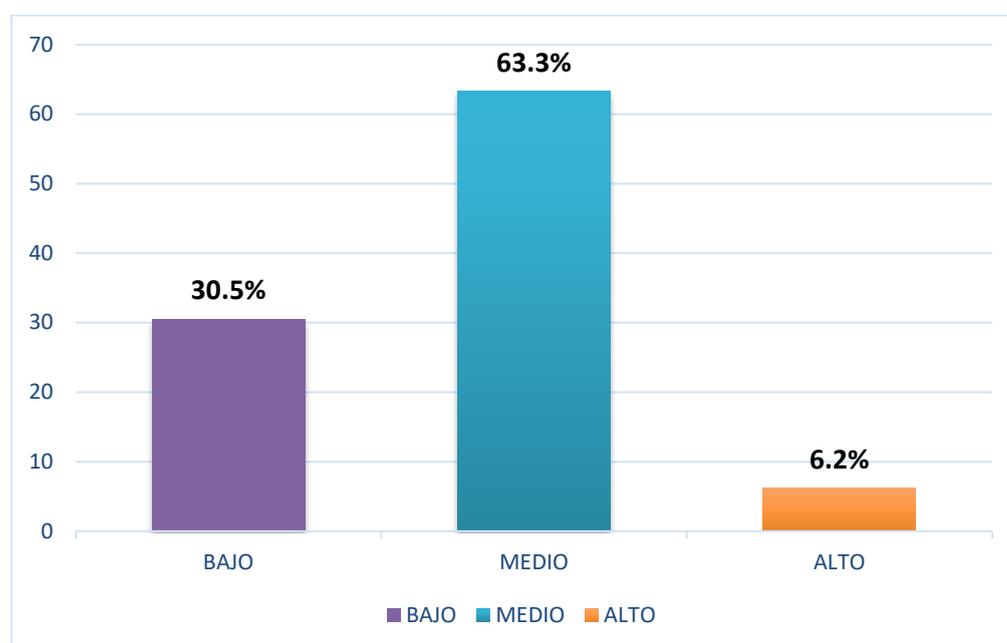
## Remuneración

**Tabla N°6:** Calificación del indicador Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	30.5	30.5	30.5
	MEDIO	32	63.3	63.3	93.8
	ALTO	3	6.2	6.2	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°6:** Calificación del indicador Remuneración



En la tabla y el gráfico 6, de 50 colaboradores, dan a conocer que el nivel de eficiencia en cómo se desarrolla la remuneración es calificación media con un 63.3%, luego le sigue un 30.5% que dice es de calificación baja y finalmente un 6.2% que manifiestan que la calificación es alta.

## Análisis de resultados de la variable Formulación de proyectos

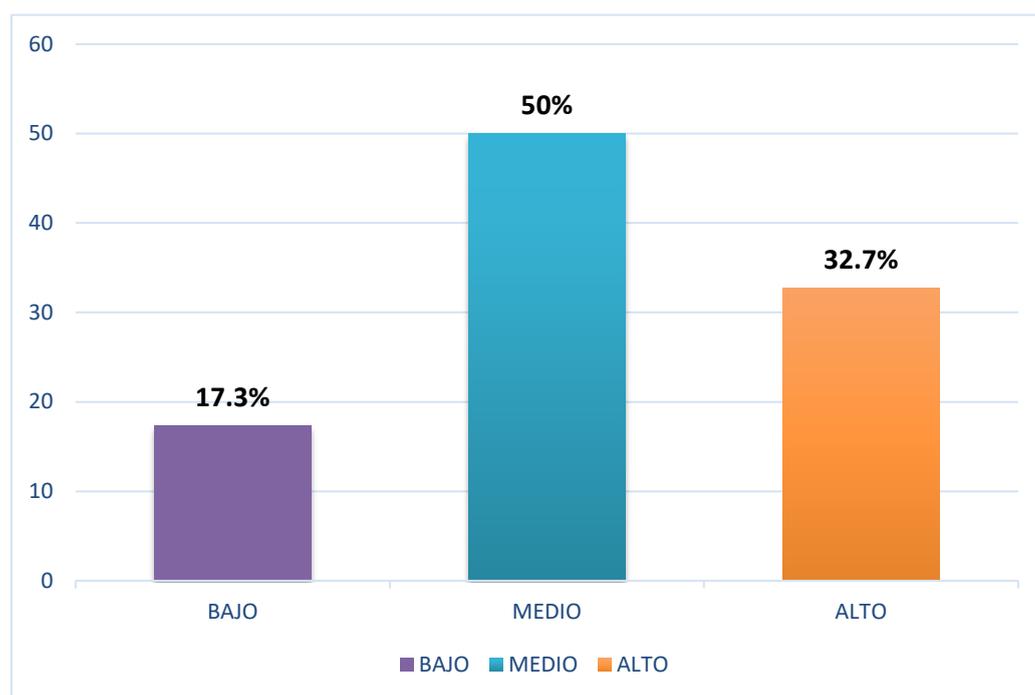
### Análisis de duplicidad

**Tabla N°7:** Calificación del indicador Análisis de duplicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	17.3	17.3	17.3
	MEDIO	25	50.0	50.0	57.3
	ALTO	16	32.7	32.7	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°7:** Calificación del indicador Análisis de duplicidad



En la tabla y el gráfico 7, el 50% de los 50 colaboradores demostraron que el análisis de duplicidad se realiza en un nivel de eficiencia medio, seguido de índices de eficiencia alta y baja de 32,7% y 17,3%, respectivamente.

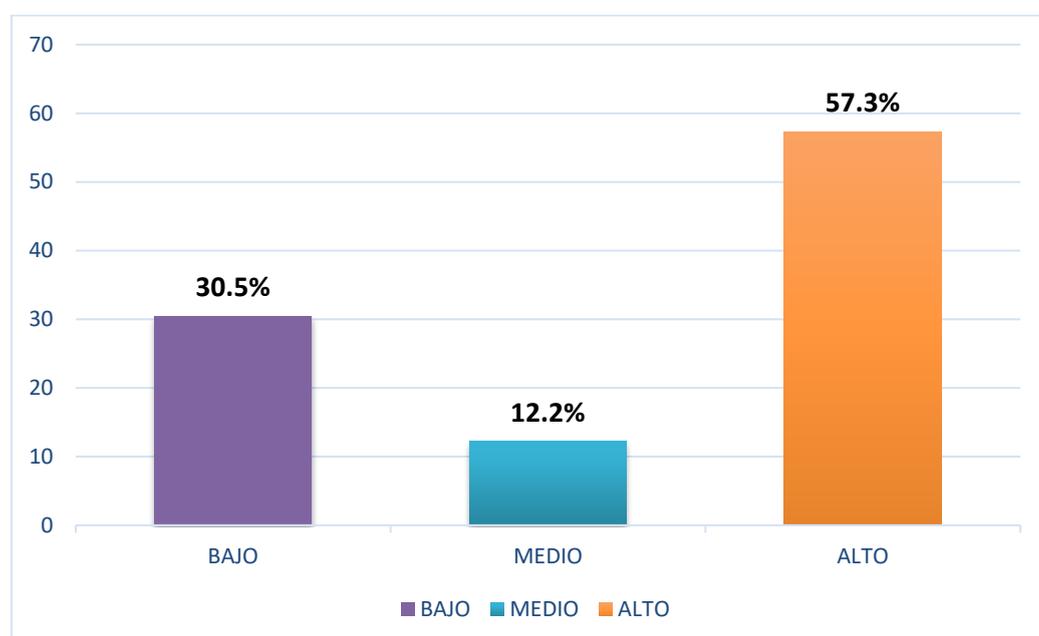
## Diagnóstico de necesidades

Tabla N°8: Calificación del indicador Diagnóstico de necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	30.5	30.5	30.5
	MEDIO	6	12.2	12.2	42.7
	ALTO	29	57.3	57.3	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico N°8: Calificación del indicador Diagnóstico de necesidades



En la tabla y el gráfico 8, de 50, el diagnóstico de necesidades se realiza con un alto nivel de eficiencia, principalmente con un 57,3 %, seguido de calificaciones bajas y medias, respectivamente, con un 30,5 % y un 12,2 %.

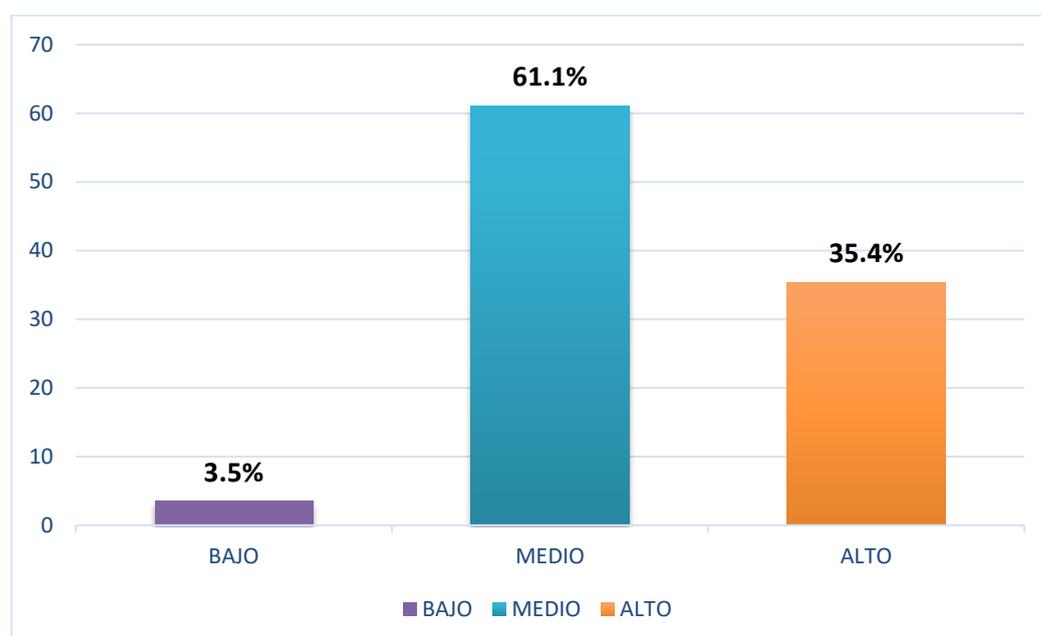
## Documentos técnicos

Tabla N°9: Calificación del indicador Documentos técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3.5	3.5	3.5
	MEDIO	30	61.1	61.1	64.6
	ALTO	18	35.4	35.4	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico N°9: Calificación del indicador Documentos técnicos



En la tabla y el gráfico 9, el 61,1% de 50 colaboradores considera que la elaboración de documentos técnicos se da principalmente en un nivel medio de eficiencia, mientras que el 35,4% y el 3,5% lo ubican en un nivel alto y bajo.

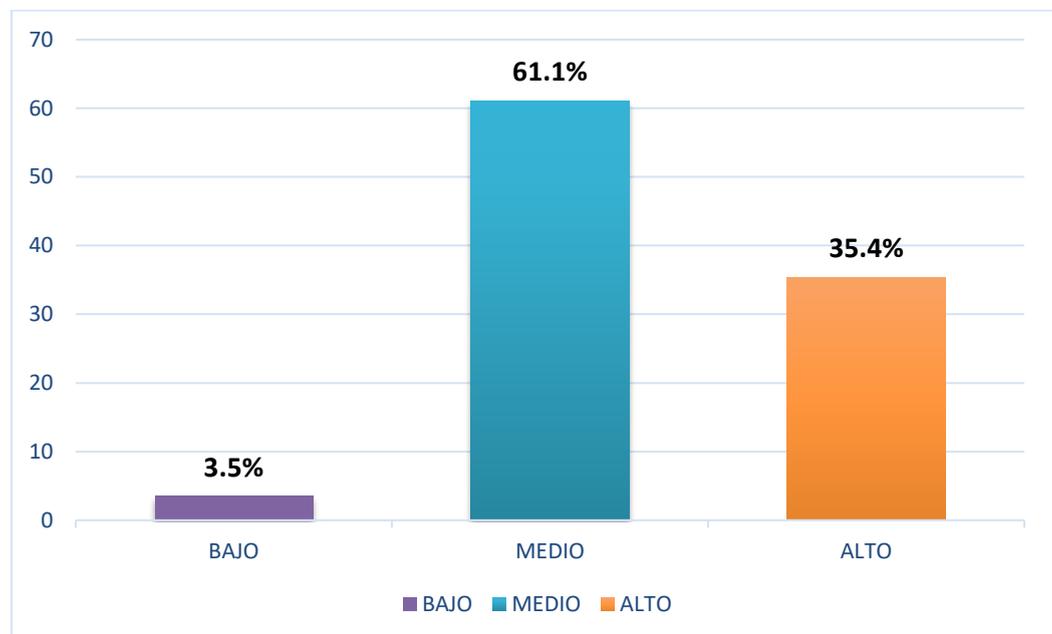
## Saneamiento físico legal

**Tabla N°10:** Calificación del indicador Saneamiento físico legal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3.5	3.5	3.5
	MEDIO	30	61.1	61.1	64.6
	ALTO	18	35.4	35.4	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°10:** Calificación del indicador Saneamiento físico legal



En la tabla y el gráfico 10, de 50 colaboradores, donde se demostró que la actividad de saneamiento físico legal se realiza en un nivel de eficiencia medio, con un 61,1%, así como un nivel de eficiencia alto y bajo, 35,4% y 3,5%.

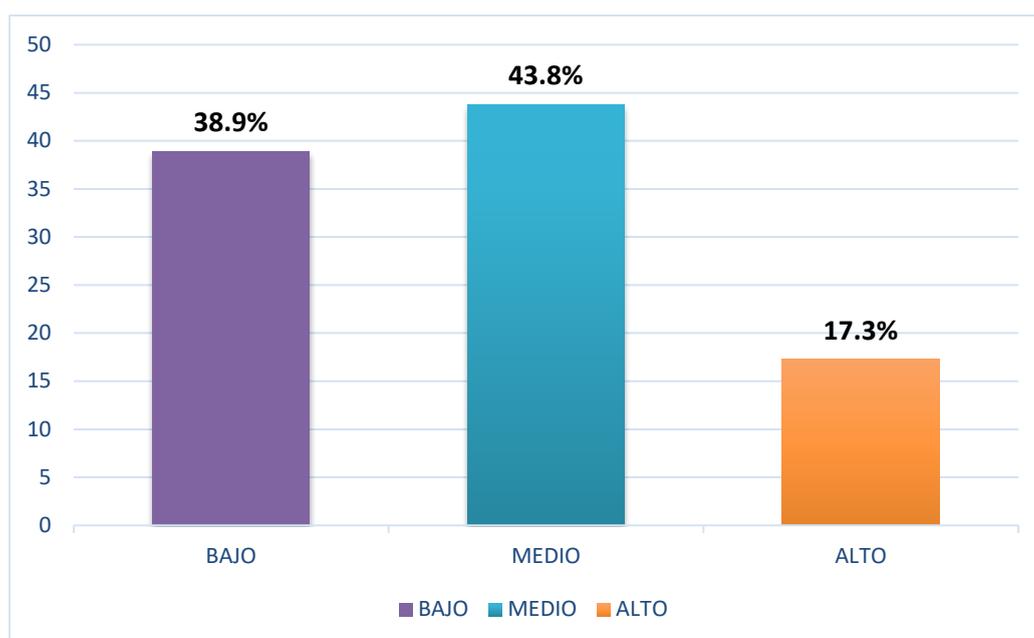
## Compromiso de operación y mantenimiento

**Tabla N°11:** Calificación del indicador Compromiso de operación y mantenimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	38.9	38.9	38.9
	MEDIO	22	43.8	43.8	82.7
	ALTO	9	17.3	17.3	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

**Gráfico N°11:** Calificación del indicador Compromiso de operación y mantenimiento



En la tabla y el gráfico 11, de 50 colaboradores, con el 43.8% se evidencia que el compromiso de operación y mantenimiento cumple con un nivel medio de eficiencia, asimismo, le sigue una calificación de eficiencia bajo y alto, con un 38.9% y 17.3%.

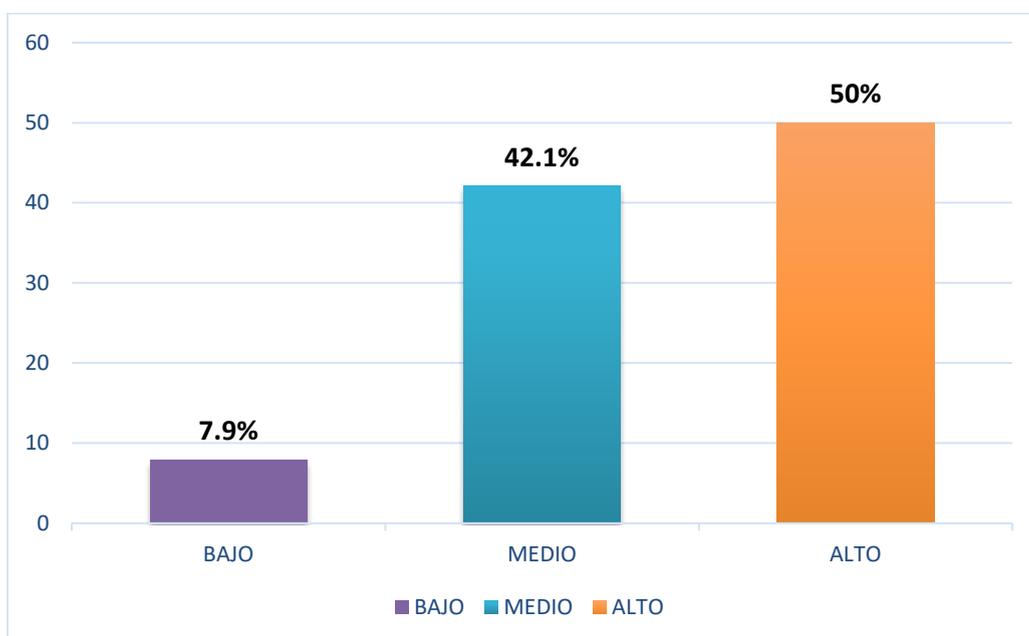
## Declaración de viabilidad

Tabla N°12: Calificación del indicador Declaración de viabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	7.9	7.9	7.9
	MEDIO	21	42.1	42.1	50
	ALTO	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico N°12: Calificación del indicador Declaración de viabilidad



En la tabla y el gráfico 12, de 50 colaboradores, con el 50% se ha podido determinar que la declaración de viabilidad se cumple en un nivel de eficiencia alto, asimismo, le sigue una eficiencia media y baja, 42.1% y 7.9%.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**Tabla N°13:** *Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1613,890 <sup>a</sup>	1363	,000
Razón de verosimilitud	672,726	1363	1,000
Asociación lineal por lineal	21,405	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1440 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor de significancia  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, eso nos dice, que la gestión del talento humano y formulación de proyectos están asociados.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Tabla N°14:** *Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1049,796 <sup>a</sup>	986	,001
Razón de verosimilitud	545,648	986	1,000
Asociación lineal por lineal	22,523	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor crítico observado  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, lo que nos dice, que el reclutamiento de personal y la formulación de proyectos están asociados.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla N°15:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1337,154 <sup>a</sup>	986	,000
Razón de verosimilitud	566,084	986	1,000
Asociación lineal por lineal	39,376	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor de significancia  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, eso nos dice que la selección de personal y la formulación de proyectos se asocian.

## Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla N°16:** Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1324,774 <sup>a</sup>	696	,000
Razón de verosimilitud	487,136	696	1,000
Asociación lineal por lineal	106,538	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 750 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor de significancia  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, esto nos dice que la orientación del personal y la formulación de proyectos están asociados.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Tabla N°17: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1337,154 <sup>a</sup>	986	,000
Razón de verosimilitud	566,084	986	1,000
Asociación lineal por lineal	39,376	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor crítico observado  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, esto nos dice que el modelado de trabajo y la formulación de proyectos se asocian.

#### Prueba de hipótesis específica 5

Tabla N°18: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 5

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1324,774 <sup>a</sup>	696	,000
Razón de verosimilitud	487,136	696	1,000
Asociación lineal por lineal	106,538	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 750 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor de significancia  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, esto nos dice que la evaluación del desempeño y la formulación están asociados.

## Prueba de hipótesis específica 6

Tabla N°19: Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 6

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1049,796 <sup>a</sup>	986	,001
Razón de verosimilitud	545,648	986	1,000
Asociación lineal por lineal	22,523	1	,000
N de casos válidos	226		

a. 1050 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.

Se tiene como valor crítico observado  $0,000 < 0,05$  es así como aceptamos la hipótesis alterna, esto nos dice que están asociados la remuneración y la municipalidad provincial de Punchana, 2022.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Conforme a la hipótesis general del presente trabajo de investigación nos demuestran que existe un vínculo entre GTH y formulación de proyectos de inversión, con un valor de significancia  $0,000 < 0,05$ . Esto significa que la primera variable influye en la segunda variable, ya sea positiva o negativamente. Esto se fundamenta en lo que manifiesta Agudelo (2019), él en su investigación concluye que las variables en estudio si tienen correlación entre sí, pero también menciona que las organizaciones no le están brindando el interés que se merecen, recalca que es una realidad que toca afrontar a los líderes de las diferentes instituciones, que buscan en su experiencia brindar soluciones solo en base a teorías.

Con respecto a los hallazgos obtenidos por un total de 50 colaboradores públicos de la municipalidad provincial de Punchana se demostró que los indicadores de la GTH se vienen desarrollando en una calificación de eficiencia media principalmente, donde: el reclutamiento de personal con el 50%; por otro lado, la a selección de personal con el 68.6%; asimismo, se tiene a la orientación del personal con 43.8%; seguido del modelado del trabajo con 54.4%; también se tiene a la evaluación del desempeño con 61.1%; finalmente, la remuneración con 63.3%, esto demuestra que la organización no cuenta un buen método de selección de personal, es por eso que existe deficiencia en el área de RRHH, ya que esto causa perdida de recursos y tiempo, asimismo, no están cumpliendo con sus funciones correspondiente porque existe falta de interés de la organización hacia sus colaboradores presentando falta de comunicación, deficiencias en el personal por causas de las rotaciones constantes en el área, pues los colaboradores no conocen exactamente cuáles son las funciones que tienen que realizar, debido a esto los proyectos de inversión orientadas al turismo no cumplen con los objetivos propuesto en cuanto a la formulación y planificación. En relación con esto, Hermoza (2018), en su estudio demuestra que el personal que labora en el área de Dirección de Proyectos Navales no están llevando a cabo sus propósitos para el logro de objetivos, pues sus hallazgos demostraron que el 69.1% de los colaboradores se viene desempeñándose

en un nivel regular, Sin embargo, el 66,67 por ciento de ese personal se capacita periódicamente en procedimientos y técnicas para atender las demandas y acciones que requiere la gestión de proyectos, pero aún no están preparados, a pesar de los avances y éxitos alcanzados por la referida institución armada en materia de contratación pública y métodos efectivos de desarrollo. Por lo que concluye que los componentes del GTH si tienen un vínculo existente con la formulación de PI, de esa manera él propone implementar la importancia de la GTH en los PI de la MGP, y administrar el personal y los recursos de IP para ayudar a lograr las metas institucionales.

Adicionalmente, en relación a los indicadores de formulación de proyectos, el 50% ha podido determinar que el análisis duplicado se desarrolla en un nivel de eficiencia medio, esto pasa debido a que el personal encargado de formular las PI no tienen muy en claro el objetivo para el desarrollo genuino de un PI orientado al sector turístico que sea novedoso cayendo en imitación de otros proyectos antes formulados que ya se realizaron por lo tanto lo vuelve algo nada original o novedoso porque no busca implementar algo de interés público o que beneficie a la población y a la institución; Seguidamente el 57,3% muestra que el diagnostico de necesidades es eficiente, esto quiere decir que el interés por la institución por brindar proyectos de interés público que es novedoso por ser innovador o que proporcione cambios positivos en la población y el país, esto se puede corroborar por el MEF (2019), lo que demuestra que los PI resuelven problemas identificando las necesidades de la población para mejorar los servicios del país y reducir las brechas sociales.; De esta manera se tiene que los indicadores siguientes se vienen desempeñando en una calificación de eficiencia media principalmente: el desarrollo de documentos técnicos con un 61.1%, el saneamiento físico legal con 61.1% y el compromiso de operación y mantenimiento con 43.8%, esto nos quiere decir que existen deficiencias en el sistema de formulación de proyectos debido a que no se tiene claro la elección de un proyecto para ser ejecutado, esto se causa por que al elaborar un documento técnico no contiene la información necesaria o especifica sobre el proyecto, y muchos de ellos pasaron a ser desarrollados por la ausencia del personal adecuado debido a las rotaciones constante, que procesan la documentación estando

incompleta, asimismo, al no contar con equipo multidisciplinario adecuado no termina de garantizar que el lugar donde se pueden realizar los proyectos elegidos sean los adecuados, y por último, muchas veces no se cumple los compromisos garantizados y las funciones eficientes por las partes involucradas porque los documentos de compromisos no fueron específicos o la información no fue precisa. Esto se establece por Pomarica (2022), en su investigación, por falta de presupuesto y RRH calificado, la falta de un equipo multidisciplinario en su unidad de formulación para viabilizar proyectos de inversión en el sector turístico de Lambayeque llevó a que no se cumpliera el proyecto que no se muestra. Por lo tanto, concluye que es importante comprender la metodología PMI y reclutar a las personas adecuadas con habilidades y conocimientos específicos para ejecutar el proyecto de inversión son cruciales. Finalmente, se demuestra que con un 50% la declaración de viabilidad cumple con altos estándares de eficiencia, en otras palabras, significa que se está cumpliendo con la evaluación previa de los proyectos que ya fueron seleccionados, dando garantía que tienen capacidad para ser sostenibles, para esto se corrobora en la teoría de la sostenibilidad del territorio de Angeles (2021), sugiere que las intervenciones de las herramientas del proyecto deben garantizar que los factores económicos, sociales y ambientales no se contradigan entre sí. En otras palabras, un proyecto que no proporcione una clarificación viable de estos componentes no es viable. En pocas palabras, el desarrollo territorial debe ser la vía principal que defina el comportamiento de quienes gestionan la intervención pública.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

Para mejorar el GTH y reducir el gasto público de los municipios en estudio en proyectos de inversión para el turismo, de acuerdo a la problemática que presenta este proyecto de investigación, es necesario considerar y reconstruir los fundamentos diagnósticos y teóricos que tengo. Etapas epistemológicas, ontológicas, axiomáticas, normativas y varias para lograr un resultado. Por lo tanto, se propone diseñar un plan organizacional para el diseño de planes estratégicos con herramientas de planificación estratégica a través de sistemas de innovación adecuados. También necesitamos el liderazgo de los gobiernos locales para abrir un espacio de consulta con los grupos interesados para diseñar políticas y asignaciones presupuestarias para la formación y desarrollo del talento humano. Llevar a cabo la fase de ejecución en el plan de desarrollo requiere de un sistema integrado y permanente de seguimiento, control y evaluación para concretar las actividades de planificación, ejecución y evaluación relacionadas con la eficiencia y eficacia para lograr los resultados previstos.

Asimismo, este diseño debe incorporar actividades de capacitación que oriente al personal colaborador a cumplir sus funciones de manera efectiva y adecuada, así incentivar al desarrollo de competencias profesionales, como la productividad, comunicación asertiva y aprender nuevos conocimientos. Con esto se busca que la institución en estudio se interese más en su personal, y constantemente evalúen su desempeño para ver si están calificados para el puesto, de esta forma, se cuenta con una fuerza laboral capacitada y competente que puede ayudar a lograr el cambio social a través de una gestión inclusiva adaptada a las necesidades y aspiraciones específicas de la población.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Conforme con hipótesis específica general se tiene un valor de significancia  $0,000 < 0,05$ , se estableció que existe un vínculo entre la GTH y la formulación de proyectos en la municipalidad provincial de Punchana, 2022. Esto significa que, si el candidato ideal cumple con los requisitos de meritocracia y transparencia que se requiere, se llevara a cabo de manera adecuada un proyecto de inversión orientado al turismo para beneficio de la población y el país.

De acuerdo con la hipótesis específica 1 se tiene un valor crítico observado  $0,001 > 0,05$ , corroborando que el reclutamiento de personal y la formulación de proyectos se asocian. En pocas palabras, este proceso es un filtro muy importante al momento de admitir a una persona.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 con el valor de significancia  $0,000 < 0,05$  se ha determinado que existe un vínculo entre la selección de personal y la formulación de proyectos, a que se debe tener un perfil con las habilidades y características que se requiere para sea mucho más fácil a la hora de elegir al personal y de esa manera orientarse al logro de objetivos.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, el valor crítico observado es  $0,000 < 0,05$ , indicando que la orientación del personal y la formulación de proyectos, están vinculadas. En pocas palabras este proceso es ayuda para la persona porque le brinda los conocimientos y las herramientas que necesitarán para tener éxito en su nuevo cargo y también le brinda apoyo para familiarizarse con la cultura empresarial.

De acuerdo con la hipótesis específica 4 con valor de significancia  $0,000 < 0,05$ , se ha determinado que el modelado de trabajo y la formulación de proyectos están vinculados. Esto demuestra la importancia de contar con un recurso fundamental dentro de cualquier organización para lograr las metas establecidas dentro de los parámetros de eficiencia y calidad.

Se demuestra que, en la municipalidad provincial de Punchana en el año 2022, el valor crítico observado de  $0,0000 < 0,05$  determina la existencia de

la relación entre evaluación de desempeño y formulación de proyectos. En pocas palabras, la importancia de este sistema radica en su capacidad para evaluar objetiva y exhaustivamente factores tales como el comportamiento profesional, la competencia, el desempeño y la productividad.

De acuerdo con la hipótesis específica 6 se tiene el valor de significancia  $0,001 > 0,05$ , que establece la existencia del vínculo entre remuneración y la municipalidad provincial de Punchana, 2022. Ya que tener en cuenta que la remuneración es uno de los elementos cruciales del contrato de trabajo, ya que incentiva de alguna manera al colaborador para desempeñar su trabajo, por eso es importante reconocer y remunerar de manera justa.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

Llevar a cabo un seguimiento trimestral mediante una encuesta de cuestionarios para medir el conocimiento de TH y la formación de proyectos, y realizar un diagnóstico real de los funcionarios que trabajan en el departamento de formación.

Establecer una convocatoria de medios masivos para ayudar a los desarrolladores y evaluadores de proyectos de inversión turística a llegar a más personas, y que el sector logístico evalúe CV y realice estudios de mercado de acuerdo a los requerimientos del sector usuario para que obtenga estimaciones de expertos individuales que cumplan con los marcos regulatorios de la ley de contratos.

Incluir la capacitación del personal como parte de la nueva política institucional actualizada proporcionada por el MEF, que permita una mejor orientación e incorporación del personal seleccionado. Por lo tanto, al rotar el personal de la oficina de la unidad de desarrollo, se debe tener en cuenta la necesidad de evaluarlo y, en su caso, capacitarlo en cuanto al nivel de conocimiento que tiene en el desarrollo y evaluación de proyectos. Permitir que el proyecto sea adecuadamente formulado de acuerdo con los requerimientos y necesidades que presente el grupo beneficiario, teniendo en cuenta la normativa.

El desempeño del equipo interdisciplinario debe evaluarse de acuerdo con su atención a las necesidades del grupo beneficiario y el número de proyectos formulados en tiempo y forma y declarados viables.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Pérez, D. (2019). *Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas: Paradojas entre la teoría y la práctica* [MasterThesis, Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13861>
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Ander Egg, E. (2011). *APRENDER A INVESTIGAR: Nociones básicas para la investigación social* (1a ed.-Córdoba : Brujas, 2011). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Angeles Velásquez, M. C. (2021). *Arquitectura portátil y formulación de proyectos de inversión pública en ecoturismo en la región San Martín, 2020*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56920>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Congreso de la República. (2011). *Ley 29733—Ley de protección de datos personales*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protección-de-Datos-Personales.pdf>
- Congreso de la República. (2013). *Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil. SERVIR - Autoridad Nacional Del Servicio Civil*. <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/>
- Decreto Supremo N° 080-2020-PCM. (2020). *Decreto Supremo que aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-reanudacion-de-actividades-ec-decreto-supremo-n-080-2020-pcm-1865987-1/>
- Decreto Supremo N.° 284-2018-EF. (2018). *Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones*. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/228893-284-2018-ef>
- Espinoza, V. S. V., & Chavarría, A. P. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de*

- Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
- Fernández Pasapera, L. (2021). Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54101>
- Frank, J., & Martínez Vazquez, J. (Eds.). (2015). *Decentralization and Infrastructure in the Global Economy: From Gaps to Solutions*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315694108>
- García Govea, M. E., Escalante Domínguez, M., & Quiroga San Agustín, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a La Economía*, 2012-11. <https://ideas.repec.org//a/erv/contri/y2012i2012-113.html>
- Hermoza Apaza, J. A. (2018). *La capacitación y la gestión de proyectos de inversión en la Marina de Guerra del Perú*. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF\\_e2035b893d499cb7597279a4dda0f0a1](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_e2035b893d499cb7597279a4dda0f0a1)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Evolución de la pobreza monetaria 2007-2018*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1646/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1646/libro.pdf)
- Lafora, V. (2021). *Infraestructuras, turismo, agricultura y TICS abogan por crear una gran plataforma público-privada*. <https://www.levante-emv.com/economia/2021/09/04/infraestructuras-turismo-agricultura-tics-abogan-56874603.html>
- Landivar Mora, D. E. (2018). *La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva*. [Bachelor Thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- Ley N° 27293. (2015). *Compendio de Normatividad del Sistema Nacional de Inversión Pública*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv\\_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley\\_que\\_crea\\_el\\_SNIP\(2014\\_agosto\).pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley_que_crea_el_SNIP(2014_agosto).pdf)
- Martínez Díaz, J. H., & Martínez Díaz, E. S. (2010). Matriz organizacional para la medición de los procesos de personal, una primera aproximación. *Pensamiento & Gestión*, 29, 1-24.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2011). *Guía Metodológica para la Identificación, Formulación y Evaluación Social de Proyectos de Inversión Pública del Sector Turismo, a Nivel de Perfil*. <https://www.mincetur.gob.pe/wp->

- content/uploads/documentos/turismo/consultorias/directoriosManuales/Guia-Formulacion-Proyectos-Inversion-Exitosos.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *DIRECTIVA GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y GESTIÓN DE INVERSIONES - DIRECTIVA N° 001-2019-EF/63.01*. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-in-publica/instrumento/directivas/19114-resolucion-directoral-n-001-2019-ef-63-01-2/file>
- Mora Gómez, N. A. (2008). ¿ES LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO un factor de competitividad en las Pymes en la ciudad de Pasto? *Revista UNIMAR*, 26(2), Article 2. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/86>
- Munarriz Mendoza, J. K. (2021). Gestión del talento humano y el nivel de satisfacción de los guías oficiales de turismo en las agencias de viajes en el distrito de Ayacucho. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8350>
- Muñoz, P. (2020). *La gestión pública: De los modelos al territorio*. Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1457>
- Naval Martinez, G. T. (2022). Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la gerencia regional de comercio exterior y turismo – Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Ollero, J. L. S., Cubo, F. S., & Arroyo, E. del C. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SECTOR TURÍSTICO EN ANDALUCÍA. *Cuadernos de Turismo*, 47, Article 47. <https://doi.org/10.6018/turismo.474051>
- Orellán, R. J. (2012, marzo 13). CENTRO DE DESARROLLO GERENCIAL: EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización. *CENTRO DE DESARROLLO GERENCIAL*. <https://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/el-talento-humano-como-el-principal.html>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA OCDE REPORTE DIAGNÓSTICO: PERÚ* (2016 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú para esta edición en español). <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>
- Pomarica Rodriguez, C. N. A. (2022). Programas presupuestales y proyectos de inversión para el turismo en el gobierno regional del Callao, año 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109586>

- Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica. (2016). *REGLAMENTO RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Rendón, D. (2021). *¿Qué es un proyecto de inversión?* <https://www.cayso.com.mx/cursosenlinea/que-es-un-proyecto-de-inversion/>
- Romero Parra, L. M., & Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Sanchez Molina, J., Gelves Diaz, J. F., & Romero Arcos, Y. A. (2012). Caracterización tecnológica y del talento humano de las empresas fabricantes de cerámica roja ubicadas en el área metropolitana de Cúcuta. *Respuestas*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.22463/0122820X.423>
- Santa María Carlos, F. B. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8809>

# **ANEXOS**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA**

<b>Título de la investigación</b>	<b>Problema de investigación</b>	<b>Objetivos de la investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Tipo de diseño de estudio</b>	<b>Población de estudio y procesamiento</b>	<b>Instrumento de recolección</b>
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN ORIENTADOS AL TURISMO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNCHANA-2022	<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el reclutamiento</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la GTH con la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre reclutamiento de personal y la formulación</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre GTH con la formulación de proyectos en la municipalidad provincial de Punchana-2022</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre el reclutamiento de personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial</li> </ul>	<p>La investigación fue no experimental, dado que el objetivo de la investigación será determinar la relación entre GTH y formulación de proyectos en la municipalidad provincial de Punchana, por lo cual no se manipulará ninguna de las variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Se encuentra conformada la población por 50 colaboradores públicos de la municipalidad provincial de Punchana.</p> <p><b>Procesamiento</b></p> <p>En primer momento se elaboraron los</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p> <p>Guía de entrevista</p>

	<p>de personal y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la selección de personal y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la orientación</li> </ul>	<p>de proyectos orientados al turismo de la municipalidad provincial de Punchana-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la selección de personal y la formulación de proyectos orientados al turismo de la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> <li>• Determinar la relación entre la orientación del personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad</li> </ul>	<p>de Punchana-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la selección de personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> <li>• Existe relación entre la orientación del personal y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> <li>• Existe</li> </ul>	<p>(Hernández et al.,2014)</p> <p>La investigación es básica, porque la investigación está fundamentada en teorías planteados por autores sobre la variable GTH y formulación de proyectos, los cuales plantean soluciones al problema (Hernández et al.,2014).</p>	<p>instrumentos de recojo de información, las mismas que necesariamente exigen la formulación de interrogantes en base a los indicadores;</p> <p>Luego en segundo momento se ha aplicado dichos instrumentos a una muestra similar al del estudio, para evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos;</p>	
--	---	---	--	---	---	--

	<p>del personal y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre el modelado de trabajo y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la evaluación</li> </ul>	<p>d provincial de Punchana-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el modelado del trabajo y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> <li>• Determinar la relación entre evaluación del desempeño y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de</li> </ul>	<p>relación entre el modelado de trabajo y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la evaluación del desempeño y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> <li>• Existe relación entre remuneración y la</li> </ul>		<p>Finalmente, en un tercer momento se ha aplicado los instrumentos a la muestra, luego del cual se ha ingresado los datos al software SPSS V26. Finalmente, se procede a la elaboración de la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones</p>	
--	---	--	---	--	--	--

	<p>del desempeño y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué relación existe entre la remuneración y la formulación de proyectos de inversión orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022?</li> </ul>	<p>Punchana-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la remuneración y la formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</li> </ul>	<p>formulación de proyectos orientados al turismo en la municipalidad provincial de Punchana-2022.</p>			
--	---	---	--	--	--	--

**ANEXO 02. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas que son fundamentales para guiar todo lo relacionado a los cargos gerenciales asociados con los colaboradores. Esto incluye selección y reclutamiento de personal, evaluar su desempeño y formación (Chiavenato, 2011).	La siguiente variable será evaluada a través de un cuestionario que mide en escala Likert en función a sus indicadores, de esa manera determinar su vínculo con la otra variable de estudio.	Reclutamiento de personal	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal  1 =Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Selección de personal	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Orientación de las personas	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
			Modelado del trabajo	21, 22, 23, 24, 25	
			Evaluación del desempeño	26, 27, 28, 29	
			Remuneración	30, 31, 32	
Formulación de proyectos	Es una intervención temporal que se financia total o parcialmente con recursos	Esta variable será evaluada a través de un cuestionario que mide en escala Likert en	Análisis de duplicidad	1, 2	

	públicos, destinada a la formación de capital fijo, humano, natural, institucional y/o intelectual. Su propósito es crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad productora de bienes y/o servicios (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019).	función a sus indicadores, de esa manera determinar su vínculo con la otra variable de estudio.	Diagnóstico de necesidades	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
			Documentos técnicos	11, 12, 13, 14	
			Saneamiento físico legal	15, 16, 17	
			Compromiso de operación y mantenimiento	18	
			Declaración de viabilidad	19, 20	

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 03. CUESTIONARIO

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El objetivo del presente cuestionario es conocer el proceso de gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Punchana, por lo que le agradecería anticipadamente conteste marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

INDICADORES	N°	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Reclutamiento de personal	1	La convocatoria de personal se lleva a cabo previa planificación.					
	2	Existe un plazo adecuado para cada convocatoria.					
	3	El medio de difusión para la convocatoria al personal es masivo.					
	4	Existen filtros adecuados para el reclutamiento del personal.					
	5	El área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria					
	6	La evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto.					
Selección de personal	7	Las pruebas de aptitud están en función al perfil requerido para el puesto.					
	8	El área de logística realiza el estudio de mercado para obtener el valor estimado de cada profesional cumpliendo el marco normativo de la ley de contrataciones					
	9	El requerimiento del área usuaria considera 3 años de experiencia mínima en formulación de proyectos en el sector turismo.					
	10	El requerimiento del área usuaria considera mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública.					
	11	La evaluación psicológica es desarrollada por un profesional especialista en psicología.					
	12	Se desarrollan actividades basadas en técnicas de simulación como trabajar en equipo para afrontar un problema.					
Orientación de las personas	13	Se realiza el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador.					
	14	Se realizan trabajos en equipo en colaboración con otras áreas.					
	15	Existe una política de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo.					

	16	Existe capacitación al personal como parte de una política institucional.						
	17	Se conocen con claridad los objetivos institucionales.						
	18	Existe un trato cordial y respetuoso en el centro de labores.						
	19	Existe presión laboral en el centro de labores.						
	20	Todos los trabajadores desde el jefe hasta el subordinado son puntuales a la hora de ingreso.						
Modelado del trabajo	21	Existe un Manual de Organización y Funciones.						
	22	Para el cumplimiento del plan de actividades el personal realiza horas extras.						
	23	De acuerdo a las solicitudes de la población beneficiaria varía el plan de trabajo.						
	24	La línea de mando se encuentra bien definida.						
	25	Cuenta con un equipo multidisciplinario en el área de formulación.						
Evaluación del desempeño	26	Se establecen metas de trabajo trimestralmente.						
	27	Se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica.						
	28	Se logra cumplir con el horario de trabajo.						
	29	La remuneración mensual se realiza de manera oportuna.						
Remuneración	30	El área de logística realiza de manera eficiente el valor referencial para la contratación del personal.						
	31	El valor referencial es acorde a la experiencia y especialización en formulación de proyectos en el sector turismo.						
	32	Considera que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.						

## ANEXO 04. CUESTIONARIO

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

El objetivo del presente cuestionario es identificar el grado de conocimiento y de importancia de formulación de proyectos de inversión pública en la municipalidad provincial de Punchana, por lo que le agradecería anticipadamente conteste marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

INDICADORES	N°	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Análisis de duplicidad	1	La herramienta consulta avanzada es indispensable para la búsqueda de cantidad de proyectos de inversión.					
	2	El aplicativo informático del MEF "SSI" es importante para conocer la situación actual de un proyecto de inversión en el sector turismo.					
Diagnóstico de necesidades	3	Conoce el marco normativo vigente para formular proyectos.					
	4	Se realiza la identificación de la problemática de la población afectada para poder formular un proyecto de inversión.					
	5	Se realiza el diagnóstico in situ del servicio básico y/o necesidades insatisfechas de una población como parte del proceso de la formulación de proyectos.					
	6	La identificación de los agentes involucrados es parte del proceso de formulación de proyectos de inversión.					
	7	Se identifica las causas y efectos como la alternativa de solución al problema.					
	8	El planteamiento de la propuesta de alternativas de solución del proyecto está enmarcado en la normativa vigente del sector turismo.					
	9	En la municipalidad provincial de Punchana se aplican instrumentos de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y datos históricos.					

	10	Se realiza el informe de oferta y demanda, así como el horizonte de evaluación de manera correcta.					
Documentos técnicos	11	Se elabora de manera correcta la Ficha técnica simplificada, de acuerdo al marco normativo del <u>invierte.pe</u> .					
	12	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica estándar, de acuerdo al marco normativo el <u>invierte.pe</u> .					
	13	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad, de acuerdo al marco normativo del <u>invierte.pe</u> .					
	14	Se formula de manera correcta el estudio de preinversión a nivel de perfil.					
Saneamiento físico legal	15	Para iniciar la formulación del estudio de preinversión se debe verificar el <u>saneamiento físico legal del predio</u> .					
	16	Para la intervención de todo proyecto de inversión y de no contar con el saneamiento físico legal se realiza las gestiones posteriores con las instituciones correspondientes.					
	17	Previa a la formulación el equipo multidisciplinario realiza una <u>inspección in situ al área</u> .					
Compromiso de operación y mantenimiento	18	Se realizan coordinaciones con los agentes involucrados y la entidad para firmar un acta de compromiso de la operación y mantenimiento.					
Declaración de viabilidad	19	Se elabora correctamente el resumen ejecutivo para <u>declaratoria de viabilidad</u>					
	20	El jefe de unidad formuladora registra correctamente en el banco de inversiones, así como la viabilidad correspondiente generando el código único de inversión.					