



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en
la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo –
Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Naval Martinez, Greysi Thalia (ORCID: 0000-0002-6262-7381)

ASESOR:

Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto (ORCID: 0000-0003-4472-8709)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios todopoderoso, por ser mi guía y fuerza para cumplir mi objetivo que es sustentar la tesis.

Del mismo modo, se lo dedico a mi madre y a mi tía Marcelina que se encuentra en el cielo, porque son mi guía y motivación para continuar creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

Mi agradecimiento espiritual a Dios por guiarme y darme fuerzas para continuar adelante, pese a que nos encontramos en época de pandemia.

A mi madre, mi hermana y mi novio por alentarme en mis estudios y apoyarme moralmente a cumplir mis objetivos profesionales.

Gracias al docente por sus exigencias porque fue la única forma de avanzar y no detenernos en el camino

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, Muestra, Muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Análisis de confiabilidad Alfa de Cron Bach de Gestión del Talento Humano</i>	20
Tabla 2 <i>Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de formulación de proyectos</i> .	21
Tabla 3 <i>Reclutamiento de personal</i>	23
Tabla 4 <i>Selección de personal</i>	25
Tabla 5 <i>Orientación de las personas</i>	26
Tabla 6 <i>Modelado de trabajo</i>	28
Tabla 7 <i>Evaluación de desempeño</i>	29
Tabla 8 <i>Remuneración</i>	30
Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad de Gestión del Talento Humano</i>	32
Tabla 10 <i>Prueba de Normalidad de formulación de proyectos</i>	32
Tabla 11 <i>Prueba de hipótesis general</i>	33
Tabla 12 <i>Prueba de hipótesis 1</i>	34
Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis 2</i>	35
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis 3</i>	36
Tabla 15 <i>Prueba de hipótesis 4</i>	37
Tabla 16 <i>Prueba de hipótesis 5</i>	37
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis 6</i>	38

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diseño de la investigación</i>	16
Figura 2 <i>Percepción de los servidores públicos sobre el reclutamiento de personal en la GERCETUR</i>	24
Figura 3 <i>Percepción de los servidores públicos sobre la selección de personal en la GERCETUR</i>	25
Figura 4 <i>Percepción de los servidores públicos sobre la orientación de personas en la GERCETUR</i>	27
Figura 5 <i>Percepción de los servidores públicos sobre el modelado de trabajo en la GERCETUR</i>	28
Figura 6 <i>Percepción de los servidores públicos sobre evaluación de desempeño en la GERCETUR</i>	30
Figura 7 <i>Percepción de los servidores públicos sobre evaluación de desempeño en la GERCETUR</i>	31
Figura 8 <i>Asistente de turismo y artesanía</i>	109
Figura 9 <i>Especialista de turismo e inventario turístico</i>	109
Figura 10 <i>Encargado de mesa de partes</i>	110
Figura 11 <i>Especialista en turismo</i>	110
Figura 12 <i>Gerente de GERCETUR</i>	111
Figura 13 <i>Director de turismo y artesanía de GERCETUR</i>	111
Figura 14 <i>Especialista legal de GERCETUR</i>	112
Figura 15 <i>Directora de Comercio Exterior de GERCETUR</i>	112
Figura 16 <i>Asistente de Comercio Exterior</i>	113
Figura 17 <i>Asistente de Comercio Exterior</i>	113

Resumen

En el presente estudio se buscó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque. Para lo cual, se basó en un estudio básico, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo - correlacional, con diseño no experimental, aplicándose dos encuestas referidos a las dos variables de estudio, dirigidos a 12 servidores públicos de la GERCETUR. Se obtuvo que el coeficiente de Pearson es 0,950; además esta correlación es muy significativa a nivel 0.01, por lo tanto, se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), lo que significa que, a mayor gestión de talento humano, mayor formulación de proyectos de inversión del sector turismo tendrá la GERCETUR.

Palabras clave. Gestión del talento humano, formulación de proyectos, reclutamiento, selección de personal, orientación de personas.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the Talent Management and the Project Formulation in the Regional Bureau of Foreign Trade and Tourism from Lambayeque – Peru (GERCETUR). Therefore, it was based on a basic study with a quantitative approach, descriptive-correlational scope, and a non-experimental design. We applied two surveys referring to the two study variables, aimed at 12 public servants of the GERCETUR. The Pearson's Correlation Coefficient was found to be 0.950; In addition, this correlation is quite significant at 0.01 level. Consequently, it can be affirmed with 99% confidence that there is a strong positive correlation between the talent management and the project formulation, because the value of Sig. (bilateral) is 0.000, which is below 0.05. It is concluded that the alternative hypothesis (H1) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected, which means that, the more talent is managed, the more investment projects in the tourism sector will be formulated by GERCETUR.

Keywords. Talent Management, Project Formulation, recruitment, personnel selection, people orientation.

I. INTRODUCCIÓN

La formulación de proyectos de inversión (PI) en el sector turismo a nivel de preinversión, identifica los problemas que se requieren solucionar en el área de influencia, y el estado a través de sus gobiernos regionales y las GERCETUR intervienen con inversión pública para preservar la infraestructura del patrimonio histórico, cultural y ambiental, ofreciendo servicios públicos turísticos de calidad y fácil accesibilidad, generando cultura turística en el Perú e influyendo en la productividad de la economía de un país mediante la generación del empleo de manera directa e indirecta.

A nivel mundial, el sector turismo se ha visto gravemente afectada con la llegada del Covid- 19 debido a la interrupción de proyectos de inversión. En España, ha tenido una debacle sin precedentes y con la mayor pérdida de su historia, ya que en el año 2020 tan solo llegaron al 5% de su PBI, por lo cual el estado español está tratando de menguar esta difícil situación a través de la aceleración de la vacunación, apoyo a las empresas de turismo y apertura de conectividad, con la finalidad de generar confianza en los turistas. (El levante , 2021)

A nivel internacional, América Latina ha sido afectada en su economía durante el año 2020. Según BBC NEWS (2020) informó que el sector turismo, en la región ha sido uno de los sectores más golpeados tanto en la inversión pública y privada, afectando de forma directa el empleo de un sinnúmero de personas alrededor del mundo como el cierre de aeropuertos, agencias de viaje, hoteles, restaurantes, visitas a recursos turísticos. Los países latinos con mayor afectación en el área turística han sido Venezuela, Perú, Panamá, Argentina, México y Ecuador.

A nivel nacional, la realidad de las inversiones públicas en el sector turismo debido a la pandemia, ha conllevado a una paralización de toda su estructura y ha sido uno de los últimos sectores en reactivarse, dejando pérdidas millonarias y miles de personas desempleadas. En este contexto, podemos ver la importancia de la formulación de PI en el sector turismo que dinamicen la economía, generando fuentes de empleo y atracción turística nacional e internacional. Según el diario El Peruano (2020) el presidente divulgó el D.S N° 080-2020-PCM, mediante el cual el gobierno facultó que se retomaran de forma gradual el dinamismo económico para la reactivación de la economía. Por otro lado, el ejecutivo autorizó la reanudación

de actividades siempre y cuando cumplan las normas y protocolos establecidos por el gobierno para que retomen sus operaciones de forma paulatina . (Gestión , 2020)

A nivel regional, la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque (GERCETUR) al tomar conocimiento la nueva gestión 2019 – 2022 del GORE Lambayeque, de los pocos proyectos formulados en la cartera de inversiones con el objetivo de mejorar el servicio turístico y promover la diversidad y calidad de su oferta turística bajo el marco del *invierte.pe*. Sin embargo, pese a los esfuerzos que viene realizando la gerencia no cuenta con equipo multidisciplinario en su unidad formuladora para dar viabilidad a los proyectos de inversión, debido a la falta de presupuesto y recurso humano calificado.

De la realidad problemática se origina la siguiente pregunta de investigación; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque?

La justificación teórica según Hernández, Fernández y Baptista (2014) busca llenar un vacío del conocimiento y sirve para desarrollar o apoyar una teoría; del mismo modo permite conocer a detalle las variables y la relación que existe entre ellas, permitiendo sugerir ideas, recomendaciones e hipótesis. En este caso, el estudio se fundamenta en la teoría de GTH de Chiavenato (2009) donde sustentó que las personas que trabajan en una organización dejan de ser agentes despreocupados, neutros y pasivos para convertirse en agente proactivos que innovan y dan valor agregado a las organizaciones.

El aporte social, el estudio debe tener una trascendencia para la sociedad, beneficiarios de los resultados de investigación y proyección social (Hernández et al.,2014). Es decir, por medio de la GTH la GERCETUR puede tomar decisiones estratégicas para fomentar un adecuado equipo formulador para una correcta formulación de PI del sector turismo que permita la disminución y/o cierre de brechas en la población beneficiaria.

Se justifica en lo metodológico, porque contribuye a la relación entre variables; así como la creación de instrumentos para analizar datos (Hernández et al.,2014). debido a que se establece instrumentos para evaluar las variables de estudio en base a información del marco teórico, que permitió establecer las dimensiones e indicadores.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la GTH con la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque. Los objetivos específicos son: Determinar la relación existente entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la GERCETUR - Lambayeque; determinar la relación existente entre la selección de personal y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque ; determinar la relación existente entre la orientación de personas y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque; determinar la relación existente entre el modelado del trabajo y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque; determinar la relación existente entre evaluación del desempeño y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque; determinar la relación existente entre remuneración y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

La hipótesis general estudio es: Existe relación entre GTH con la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, en el nivel internacional, Agudelo (2019), tuvo como objetivo general analizar la GTH con el fin de evaluar su entorno laboral, el clima y desempeño organizacional desde la gestión de proyectos de inversión. Se concluye que la GTH en la formulación de proyectos y el poco interés que se le ha dado como parte fundamental en las organizaciones, debido a la poca sensibilización de los líderes o jefes de proyectos de inversión para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esta investigación contribuye en este sentido a la teoría de GTH aplicado a los proyectos de inversión donde los líderes que realizan manejo de personal contribuyan a la existencia de un equilibrio entre la calidad de vida de sus empleados y la consecución de los objetivos de la organización.

Romero y Salcedo (2019) en su artículo de investigación, los autores tuvieron como objetivo general proponer estrategias que permitan consolidar a la GTH en una entidad pública de San Andrés, Colombia. La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo, utilizando análisis de contenido. Los resultados evidenciaron deficiencias en la fase de reclutamiento y selección de personal, falta de definición en el diseño de puestos y evaluación de desempeño, asimismo la ausencia de recursos para retener y desarrollar las habilidades y existencia de discriminación entre funcionarios de la entidad pública para percibir capacitaciones por parte del estado, del mismo modo su programa de remuneraciones está definido por políticas salariales del Gobierno Nacional Colombiano, pero mostraron falencias en su programa de incentivos. Se concluye, que los autores propusieron estrategias y planes de acción en la GTH para reclutar, seleccionar, diseñar puestos, evaluar y remunerar mediante incentivos al desarrollo profesional. Esta investigación contribuye en este sentido a validar a que más de la mitad de los procesos relacionados a la GTH no son idóneos y se llevan a cabo de manera parcial, por lo cual dificulta desarrollar y retener al talento humano.

Del Cubo Arroyo, Sánchez y Sánchez (2020) tuvieron como objetivo estudiar la estructura pública de turismo de Andalucía, España, en relación a la GTH de los servidores públicos de turismo de esa región, los autores como metodología utilizaron revisión de literatura. Los resultados arrojaron que el reclutamiento de

personal de los funcionarios públicos del sector turismo se dieron a través de un examen y/o concurso público, sin embargo, se descubrió que en la fase de selección primaba los conocimientos técnicos y memorísticos, dejando de lado las habilidades blandas. En conclusión, este artículo nos muestra que existe pocos estudios de GTH en el sector público – turismo y que se enfrenta a nuevos retos como la implantación de programas de desarrollo de capacidades. Esta investigación contribuye en este sentido al estudio de casos previos de GTH en el sector turismo y que dista mucho de la realidad del sector privado.

Bell, Espín y Espín (2015) en su investigación tuvieron como objetivo establecer las razones que limitan las capacidades de los servidores públicos para lograr un rendimiento satisfactorio en la gestión pública de Ecuador. Los resultados evidenciaron que el servidor público de Ecuador fue percibido injustamente como ineficiente, incompetente y mediocre, es decir era visto como poco servicial, sumado a las desfavorables condiciones laborales en las que trabajaban, hasta que en el 2012 se creó la Ley de carrera administrativa y del servidor público en Ecuador, que en adelante protege y garantiza la continuidad de los servidores públicos en sus puestos y ofrece un mecanismo denominado remuneración variable por eficiencia y se implementaron procedimientos y estrategias para reclutar, seleccionar y orientar a los servidores públicos de acuerdo a los puestos que ocupan en la entidad estatal. Esta investigación contribuye en este sentido a conocer en detalle cómo la GTH mediante sistemas de remuneración y recompensas motiva al servidor público a sentirse más comprometido en brindar un mejor servicio.

Respecto a los antecedentes, en el nivel nacional, Hermoza (2018) en su tesis de investigación determinó la relación entre la GTH y la dirección de PI en la Marina de Guerra del Perú. Se concluye que existen relación significativa entre formación de personal y gestión de PI; nivel de conocimiento y gestión de PI; nivel de experiencia del personal y gestión de PI; habilidades directivas del personal y gestión de PI. Esta investigación contribuye en este sentido a que la capacitación en los procesos relacionados a la GTH involucra a toda la organización.

García y Coronado (2019) en su artículo científico tuvieron como objetivo general analizar la inversión pública del sector turismo del distrito de Santa María, utilizando una metodología descriptiva – correlacional con enfoque cuantitativo. Los

resultados arrojaron que existe un bajo nivel de inversión pública del sector turismo teniendo un impacto del 1% en el distrito, porque no se encuentra priorizado dentro de la cartera de inversiones, teniendo como prioridad infraestructura social. Se concluye, que existe poca o nula importancia por parte de las autoridades en formular PI en conservación del patrimonio cultural, natural y turístico. Esta investigación contribuye en este sentido, a conocer la problemática de los gobiernos locales en el Perú y la falta de compromiso e interés en formular PI que generen cultura y conciencia turística en la población beneficiaria.

Huaripata y Pérez (2018) en su investigación tuvieron como objetivo diagnosticar el impacto de la inversión pública en Cajamarca y su incidencia en la identidad cultural del distrito. Los resultados encontrados fueron que existía relación significativa entre PI de turismo y construcción de identidad cultural en el ciudadano cajamarquino. Se concluye que la población cajamarquina desconoce de la formulación de PI del sector turismo en el distrito de Cajamarca, sumado a la precaria conservación del patrimonio histórico y/o cultural. Por otro lado, los encuestados revelaron que la Municipalidad Provincial de Cajamarca es la responsable de la poca accesibilidad, cuidado, mantenimiento y promoción a través de generación de ideas de proyectos de inversión y viabilidad para el cuidado del patrimonio y recursos turísticos de la provincia de Cajamarca. Esta investigación contribuye en este sentido a conocer la realidad de las municipalidades y su poco o nulo interés en formular PI de alto impacto que protejan y conserven los recursos turísticos.

Por otro lado; según Jara, Asmat y Alberca (2018) su estudio determinó la relación entre GTH y desempeño laboral de los trabajadores del MINSA del Perú. Se concluye con esta investigación, que el desempeño laboral, el reclutamiento, la selección, la capacitación, la recompensa y la evaluación corroboran lo planteado por Chiavenato, puesto que coexisten muchas variables administrativas que se relacionan entre sí y que tienen incidencia en la variable desempeño laboral en la gestión pública en su sentido más amplio. Esta investigación contribuye en este sentido a conocer en detalle cómo la GTH influye en los procesos administrativos y de qué manera los desempeños laborales de los trabajadores del sector público influyen en el correcto funcionamiento de la gestión pública.

Arias (2019) en su tesis doctoral estableció el nivel de relación del recurso humano en el desarrollo de capacidades, habilidades, formación y talento de los gerentes de la municipalidad de San Isidro. Se concluye que el talento humano es determinante en la gestión pública de acuerdo al grado de conocimiento, especialización, conocimiento de la normativa, así como las principales dificultades de la administración pública; del mismo modo, las habilidades gerenciales son determinantes en la solución de problemas simples y complejos, como también la actitud gerencial propositiva con la que atiende y soluciona la pluralidad de asuntos de su gestión y desarrollo. Esta investigación contribuye en este sentido a que el éxito de la gestión pública tiene estrecha relación a la GTH, en el cual debe convertirse en política y objetivo del sector público de saber buscar, seleccionar, retener y desarrollar el talento humano gerencial.

Castañeda (2019) determinó la relación entre talento humano y rendimiento de los equipos de trabajo, mediante el cual se midió el grado de cumplimiento de las tareas y actividades según el perfil y puesto que desempeña en la organización. La investigación concluyó que existe correlación significativa entre talento humano y rendimiento de equipos en el sector público. Esta investigación contribuye en este sentido de qué manera el trabajo en equipo fomenta el compromiso e identificación con la misión y visión de la entidad pública.

Asimismo, Rojas y Vílchez (2018) comprobaron la correlación estadística entre GTH y rendimiento laboral en una entidad pública. Se concluyó que existe correlación significativa de la variable GTH con rendimiento laboral, calidad de trabajo y trabajo en equipo. Esta investigación aporta sobre la importancia del desempeño y rendimiento laboral del servidor público a través de los servicios prestados que se ven reflejados en la población.

En la gestión pública, la gestión de RRHH tiene sus leyes, decretos y resoluciones, donde se establece los lineamientos para los servidores públicos. Es así que encontramos la Ley N° 30057 o también conocida como Ley del Servicio Civil, establece parámetros exclusivos a las personas que trabajan en las entidades públicas, con la finalidad que dicho RRHH sean eficaces y eficientes, para brindar a la ciudadanía un servicio de calidad y que las personas que trabajan puedan desarrollar sus capacidades bajo los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, mérito y rendición de cuentas (Ley N° 30057, 2013)

En el artículo 4 de la Ley N° 30057 se especifica que el sistema administrativo de gestión de RR. HH establece las normativas y procedimientos por parte de todas las organizaciones públicas. Del mismo modo en el artículo 6 define a las oficinas de RRHH como encargados de gestionar al personal de acuerdo al ente rector, el cual tiene como funciones ejecutar herramientas instauradas por Servir. (Ley N° 30057, 2013)

Por otro lado, tenemos la directiva N° 004-2021- SERVIR/GDSRH, que establece las normativas y procedimientos para los procesos de selección de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, cuya finalidad reclutar al personal idóneo que cumpla con el perfil de puesto en base a meritocracia y transparencia.

Un sistema burocrático en toda organización genera en muchas ocasiones retrasos o procesos innecesarios. Sin embargo, la gran ventaja de un sistema burocrático sólido es el fortalecimiento de la trazabilidad o control interno de los procesos. Esto se debe a que se tiene evidencia – a través de documentos fuente – que todo proceso siguió un orden estandarizado y de cumplimiento obligatorio.

La gran mayoría de empresas en el sector privado establecen procedimientos en donde se requieren adjuntar muy aparte de comprobantes de pago, documentos fuente o de control interno; tales como una orden de compra, guía de recepción o de ingreso, pedido de compra, orden de servicio, conformidad de servicio, etcétera. Todo esto con el objetivo de salvaguardar los bienes privados de la compañía a través de un rígido sistema de control interno. Ahora, ¿acaso esto debe ser ajeno en las empresas del sector público donde hablamos de recursos de todos los peruanos? Pues evidentemente no. Al respecto, Max Weber señala que la estructura burocrática se orienta a definir un marco que permita articular correctamente las técnicas de toma de decisiones.

Por otro lado, Weber considera a la burocracia un carácter formal, en donde las relaciones se forjan por medio de normas legales escritas en la estructura organizacional, que a su vez garantiza la definición de puestos de trabajo con obligaciones, y facilitando un sistema de recompensas como puede ser una política de incremento salarial. Dicho autor también hace una importante mención a la división y especialización de trabajo como una fuente burocrática de eficiencia y eficacia laboral.

Otro de los grandes aportes de Weber es el establecimiento de una línea de mando o jerarquía basada en criterios de mérito y capacidad (sistema de recompensas). Bajo la perspectiva de Weber las personas nos son consideradas como tal, sino como ocupantes de cargos y funciones; algo que evidentemente ha traído muchas discrepancias, incluyendo a la investigadora de la presente tesis. Por tanto, citando a Peris & Rueda (2018), se podría concluir que un sistema burocrático mucho más de tener un fin formal, tiene como finalidad la previsibilidad del comportamiento estrictamente laboral, y ausencia de incertidumbre en la toma de decisión en torno a la labor asignada.

Adicionalmente a lo que hemos visto en este modelo de Weber, donde se prescinde totalmente del aspecto humano del colaborador, existen otras teorías de similar tenor. Como la Teoría de Mondy R. Wayne, en la cual se afirma se hace uso de las personas como recursos para alcanzar los objetivos organizacionales. Es decir, Mondy (2010) precisa que la administración de RR. HH hace referencia a la coordinación de todos los individuos que laboran en una organización para cumplir con los objetivos. En ese mismo contexto, los administradores deben interesarse a nivel de toda la estructura organizacional denotando jerarquía y autoridad.

En definitiva, estoy totalmente en desacuerdo con esta perspectiva ya que no solamente deben importar los objetivos institucionales de una organización, sino también los objetivos personales de los colaboradores. Esto no dista mucho de la teoría de la administración clásica de Henry Fayol. Dicha corriente – el “fayolismo” – representa un conjunto de directrices y lineamientos organizativos, mediante el cual el personal deberá acatar de acuerdo al cargo que ocupa en la organización. En tal sentido, se da importancia a la estructura organizacional mediante un organigrama jerárquico donde se visualiza los puestos de mayor a menor nivel para facilitar a los trabajadores conocer cuál es su rol, es por esta razón que se logra una mayor eficiencia dentro de la organización. (Fayol,1971, citado en Espinoza,2009, p.53). Sin duda alguna, esta visión esencialmente organizativa tuvo su gran aporte al definir los cinco elementos básicos de toda institución: planificación, organización, dirección, coordinación y control. (Fayol,1971, citado en Espinoza,2009, p.55)

Esto indica que en una organización se debe realizar planificación mediante un plan de trabajo y un plan de acción, donde se trabaje de forma organizada con los recursos materiales y humanos para conseguir los fines. La dirección será otro

elemento importante para la motivación del personal, como también la coordinación entre el equipo de trabajo para conseguir cohesión. Asimismo, el gerente o director deberá realizar un control para constatar que el trabajo se haya realizado conforme a plan establecido. Partiendo del aporte de Fayol, (como se citó en Espinoza, 1971, p.35) postula en su teoría que los principios básicos de la administración, los cuales son fiables y adaptables a diversas situaciones.

Se hace necesario resaltar, algunos principios como autoridad, jerarquía, unidad de mando, remuneración, bien común y espíritu de grupo. Esto evidencia una visión más conducente al factor humano del trabajador, enfocándose en su estabilidad o inclusive en su espíritu de grupo. Y es justamente aquí donde surge la GTH, donde se fomenta un mayor acercamiento a los colaboradores. Con la llegada de la globalización, el factor humano es la prueba irrefutable del éxito de las organizaciones, porque de ellas dependerá a través de la calidad de su trabajo y su desempeño laboral el éxito de una organización. El recurso humano fortalece la innovación en la organización, porque son las personas las que dirigen, representan y dan vida e imprimen una personalidad propia en la institución.

Según Chiavenato (2009), las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes proactivos. Para el autor la GTH es un factor determinante en las organizaciones, porque dependerá de diferentes aspectos como la cultura, la estructura organizacional, el contexto ambiental, el estilo de gestión, la forma de trabajo y otras variables importantes. Todo esto indica que la administración de una organización depende de factores internos y externos a la organización. Y uno de esos factores externos en plena era de la información ha sido sin duda alguna el desarrollo tecnológico. La administración moderna coloca a las personas como seres humanos, dotados de personalidad propia, con historia personal, capacidades, competencias y habilidades para la adecuada gestión de la organización. En tal sentido, se considera a las personas como agentes proactivos de la organización, como elementos que impulsan mediante su capacidad para reinventarse ante los cambios y desafíos.

Otro de los aspectos preponderantes está en vincular a las personas como participantes de la organización, capacitados de conducirla al éxito. Se refiere a que las personas pueden realizar inversiones en la entidad pública o privada refiriéndose al esfuerzo y compromiso; el fruto de esa inversión tendrá resultados

mediante salarios, incentivos económicos, desarrollo de carrera, satisfacción profesional, etcétera. El compromiso que las personas tengan con sus organizaciones será en función al grado de reciprocidad e interacción, donde dejan de ser sujetos pasivos y pasan a ser sujetos activos en la organización.

También está la idea de colocar a los colaboradores como talentos proveedores de competencias, referido a que las personas son portadoras de competencias y habilidades para el éxito de la organización, las cuales deben identificarse y repotenciarse. En conclusión, las personas son el principal activo que determina el éxito de una organización. Por ello, es muy importante apostar en el talento e idoneidad de los colaboradores de una organización. Mucho más si nos encontramos en la era del conocimiento, donde los cambios no solamente se limitan a ser estructurales, sino también culturales y conductuales.

Por consiguiente, los gerentes de línea desarrollan capacidades humanas y de liderazgo para dirigir a sus equipos de trabajo. Chiavenato (2009) manifiesta que administrar y dirigir personas se convierte en parte fundamental para el éxito de una organización. Por otro lado, el autor hizo hincapié en la diferencia entre personas y talentos, ya que no todas las personas son consideradas talentos.

En tal sentido, para ser considerado talento, el colaborador debe poseer un elemento competitivo diferenciador. Para el autor, el talento contiene cuatro aspectos fundamentales para la competencia individual. El primero es el conocimiento, el cual se trata del saber y de los conocimientos que adquiere de forma continua. En segundo lugar, tenemos a la habilidad como el saber hacer; es decir; las personas ponen en práctica el conocimiento para resolver problemas, crear e innovar. En tercer lugar, el juicio como medio, a través del cual las personas analizan situaciones dependiendo el contexto, teniendo espíritu crítico, capacidad para juzgar hechos, ponderar y definir prioridades. Y finalmente, la disposición o actitud al rol asignado. Por medio de una buena disposición a aprender y ejercer la función asignada, las personas se convierten en proactivas y emprendedora, haciendo que las cosas sucedan, asumiendo riesgos y actuando como agentes de cambio.

Ante todo, lo mencionado la administración del RRHH conlleva inevitablemente a la búsqueda y administración del talento humano como uno de los principales activos que toda organización pueda tener: el capital humano. Según

Chiavenato (2009) cuando nos referimos al talento humano, inmediatamente se nos viene a la mente capital humano, ya que se refiere al patrimonio invaluable que posee una organización, porque son el valor económico de los conocimientos, habilidades, competencias profesionales que posee una persona, es por esta razón que el factor capital humano determina cuán productiva y competitiva pueda llegar a ser una organización.

El capital humano está conformado principalmente por el talento y contexto. El primero se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que deben ser recompensados de forma constante. El segundo factor se refiere al ambiente interno, considerando aspectos esenciales como la arquitectura, cultura y estilo de administración basado en un liderazgo descentralizado y comunicativo.

Una arquitectura organizacional, que permita a las personas realizar sus actividades de forma integral. Vale indicar que el concepto de capital humano está estrechamente relacionado con el de capital intelectual.

En ese sentido, es imprescindible conocer las dimensiones del talento humano que coadyuvan al éxito de toda compañía: Para ello, debemos tener en cuenta que la etapa inicial es *(i) el reclutamiento de personal*, el cual da una vista preliminar de cuánto puede desarrollarse un colaborador. Las organizaciones en la práctica optan por elegir a las personas que pretenden formar parte de su equipo de trabajo y las personas eligen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus conocimientos, habilidades, competencias y esfuerzos. El papel que desarrolla el reclutamiento en el mercado de trabajo es divulgar a las personas las oportunidades de trabajo que existe. Por tal motivo, Chiavenato (2009) precisa que el reclutamiento trata sobre lo que ofrece el mercado laboral versus lo que ofrece el mercado profesional. De tal forma que las empresas, cuando requieren profesionales con ciertas características y perfil, envían convocatorias a través de medios de difusión para dar aviso a los profesionales que forman parte del mercado laboral.

Una vez que reclutas, se procede a *(ii) seleccionar al personal* después de una detenida evaluación. Según Chiavenato (2009) considera que solo las personas que están calificadas y cumplen con las características y requisitos del puesto, serán seleccionados para que formen parte de la organización. Posterior a la selección, sigue el proceso de *(iii) orientación*, el cual según el entendido

Chiavenato (2009) precisa como la capacidad de la organización para acompañar y guiar en el proceso de adaptación que tiene el talento humano para con la organización. Dar orientación al personal que ingresa a la organización es el primer paso para su apropiada colocación en el puesto, dejando en claro cuáles son sus funciones y responsabilidades conforme al puesto de trabajo.

Luego tiene el lugar *(iv) el modelado del trabajo*, el cual está referido al diseño y especificación de los puestos. Las organizaciones planean, modelan y diseñan los puestos de trabajo en función a sus requerimientos. En general las personas trabajan de acuerdo a un puesto determinado.

Posteriormente, una vez que reclutas, escoges, asignas y modelas el trabajo entra a jugar un papel importante *(v) la evaluación de desempeño*. Las organizaciones evalúan el desempeño de sus colaboradores de forma constante Según Chiavenato (2009), es un proceso dinámico y de dirección que sirve para cuantificar el valor y las competencias de una persona y cuál es su aporte a la organización, de acuerdo a las metas y objetivos que se desee lograr.

Esto indica que ante los cambios constantes que exige el mundo global, las organizaciones y las personas deben estar en constante evaluación y capacitación. Asimismo, *(vi) la remuneración* Según Chiavenato (2009) son las retribuciones y recompensas que recibe el personal de trabajo a cambio de su esfuerzo personal y el cumplimiento de las tareas asignadas.

Un *PI* busca solucionar problemas en base la identificación de necesidades insatisfechas de una población determinada, acorde con el cierre de brechas prioritarias (Ministerio de economía y Finanzas, 2019)

La *inversión pública* se refiere a la repartición de recursos públicos con la finalidad de crear, mejorar, incrementar, reponer capital físico de dominio público y/o humano con el objetivo de mejorar la prestación de servicios del país y la disminución de brechas sociales. (MEF, 2019)

Según el MEF (2017) con la llegada del *invierte.pe*, se podrá invertir en una dirección clara, porque los recursos del estado se invertirán en base a una metodología para planificar y seleccionar carteras estratégicas con la finalidad de atender las necesidades de la población y disminuir las brechas sociales.

Con la llegada del *invierte.pe* las unidades formuladoras tendrán las siguientes responsabilidades y funciones: formular y evaluar el ciclo de inversiones, aplicación

de las metodologías aprobadas, elaboración de las Fichas Técnicas y los Estudios de Pre Inversión para sustentar la viabilidad de un proyecto de inversión (PI), registro en el banco de inversiones y declaración de la viabilidad de los PI.

Las dimensiones de la inversión pública según el *invierte.pe* son: *Fase de PMI*, tiene como objetivo vincular el proceso presupuestario y planeamiento estratégico mediante la elaboración de una cartera de inversiones para el cierre de brechas prioritarias en beneficio de la población en diferentes sectores.

Fase de formulación y evaluación del ciclo de inversión hace referencia a las propuestas de inversión para lo cual se realizan estudios preliminares como informe socioeconómico, informe diagnóstico, informe topográfico, informe de análisis de oferta y demanda, entre otros estudios. Para el proceso de formulación y evaluación se estima los costos de operación y mantenimiento y se realiza un análisis de sostenibilidad. Asimismo, se plantea la propuesta técnica de acuerdo a las normativas aprobados según el sector que corresponda.

Fase de ejecución, se refiere a la elaboración del expediente técnico de aquellos proyectos que han sido declarados viables y están registrados en el PMI. La unidad ejecutora son los entes encargados de hacer la entrega física al titular o encargado de los activos.

Fase de funcionamiento del ciclo de inversión comprende la operación y mantenimiento de la unidad productora que ha sido creada o mejorada; en esta fase las inversiones ejecutadas son objeto de evaluaciones *ex post* con el fin de conseguir enseñanzas y retroalimentación sobre errores que permitan mejorar el ciclo de inversión, así como la rendición de cuentas.

Según la Guía de Identificación y Formulación de proyectos de inversión (2019) se debe seguir una serie de procedimientos, que denominaremos dimensiones en la etapa de formulación y son los siguientes:

Análisis de duplicidad, se realiza a través del uso de herramientas como consulta avanzada para conocer a detalle un proyecto de inversión y, por otro lado, existe el aplicativo informático del MEF denominado Sistema de Seguimiento de Inversiones (SSI) donde se conoce el estado actual de un PI.

Diagnóstico de necesidades, consiste en realizar un informe de identificación del servicio, identificación de los agentes involucrados, identificación de las causas y efectos como la alternativa de solución al problema enmarcado en la normativa

vigente del sector turismo. Asimismo, permite conocer el perfil socioeconómico de la población beneficiaria y realizar un análisis de oferta y demanda en un horizonte de evaluación tomando en cuenta los lineamientos del sector turismo.

Documentos técnicos, son las fichas técnicas y estudios de preinversión a nivel de perfil que deberán ser llenados por los formuladores y evaluadores de proyectos de inversión que tengan la capacidad técnica.

Saneamiento físico legal, son las partidas registrales de los predios y/o terrenos que son objetos de intervención de inversiones del sector turismo.

Compromiso de operación y mantenimiento, se refiere al acta de compromiso donde se estipula el responsable de la operación y gastos de mantenimiento del futuro proyecto de inversión.

Declaración de viabilidad, es la etapa final donde la unidad formuladora de proyectos de inversión tiene la capacidad técnica para la elaboración del Formato N°7-A: Registro de proyecto de inversión, se realiza la elaboración del resumen ejecutivo y finalmente la UF registra en el banco de inversiones generando un código único de inversiones (CUI) el cual certifica la viabilidad del proyecto a nivel de preinversión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

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).

Investigación básica refiere a un conocimiento completo que abarca la comprensión de fenómenos y hechos observables y como se relacionan entre sí (RENACYT, 2016)

La investigación fue no experimental, dado que el objetivo de la investigación será determinar la relación entre GTH y formulación de proyectos en la GERCETUR, por lo cual no se manipulará ninguna de las variables (Hernández et al.,2014).

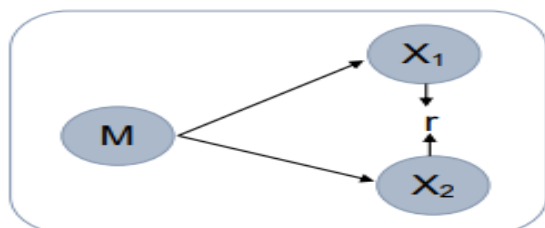
De enfoque de investigación cuantitativo, porque se realiza recolección de datos, que serán procesados a través de un programa estadístico dando resultados numéricos que deberán ser analizados y contrastados con la hipótesis, el cual permitirá probar o refutar las teorías de GTH (Hernández y Mendoza 2018)

Es descriptiva, porque describe los aspectos más importantes de la realidad de estudio, es decir, describe el diagnóstico situacional de las variables GTH y formulación de proyectos de la GERCETUR.

Es correlacional, porque establece la relación existente entre GTH y formulación de proyectos, para lo cual se deberá medir cada variable y después cuantificar, analizar y establecer el grado de asociación (Hernández et al.,2014).

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:
M: Es la muestra;
X1: Gestión del talento humano;
X2: Proyectos de inversión pública;
R: relación entre variables.

Nota. La figura muestra investigación cuantitativa con alcance correlacional

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) cuando nos referimos al talento humano, inmediatamente se nos viene a la mente capital humano, ya que se refiere al patrimonio invaluable que posee una organización, porque son el valor económico de los conocimientos, habilidades, competencias profesionales que posee una persona, es por esta razón que el factor capital humano determina cuán productiva y competitiva pueda llegar a ser una organización. Para el autor las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes proactivos, que toman decisiones y dan valor agregado a las organizaciones. Es así que el autor da una nueva visión del talento humano, ya que se deja de ver a las personas como objetos serviles o simples sujetos pasivos.

Variable 2: Formulación de proyectos

Según el MEF (2019) hace referencia a las propuestas a nivel de preinversión para lograr las metas del PMI. Para la formulación de un proyecto de inversión se realiza una serie de pasos que van desde análisis de duplicidad, diagnóstico de necesidades, documentos técnicos, verificación del saneamiento físico legal, realizar un acta de compromiso de operación y mantenimiento y finalmente la declaratoria de viabilidad.

3.3 Población, Muestra, Muestreo

Según Arias (2016), la población representa a un conjunto de individuos con características similares, definidos y accesibles, que luego serán utilizados para seleccionar la muestra, el cual deberá cumplir con determinados criterios.

En esta investigación la población se encuentra conformada por 12 servidores públicos de la GERCETUR.

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra es una parte de la población, la cual estará conformada por personas, individuos o usuarios de la población de estudio.

Lo constituyen los 12 trabajadores de la GERCETUR, que fueron entrevistados para conocer el grado de percepción de GTH y formulación de proyectos de los servidores públicos de la GERCETUR (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

En esta investigación se realizó un censo, el cual incluirá en el estudio a todas las personas que trabajan en la GERCETUR, por lo tanto, no se utilizará criterios de inclusión

Criterios de exclusión

No se utilizará criterios de exclusión, por ser una muestra no probabilística, por lo tanto, se considerará toda la población como muestra.

Muestreo

En esta investigación se aplicó un muestreo no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para Hernández et al. (2014) la encuesta, consiste en procesar y recoger datos, respecto a un conjunto de afirmaciones o preguntas con la finalidad de medir a una variable de estudio. Se utilizó en esta investigación la técnica de la *encuesta*, para adquirir datos en un momento dado sobre las variables GTH y formulación de proyectos.

Instrumento

Cuestionario, el cual consistió en una serie de ítems presentados en forma de afirmaciones, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios: El primero tuvo como objetivo recoger información y analizar el proceso de GTH de los servidores públicos de la GERCETUR, el cual estuvo estructurado en 33 enunciados, dividido en 6 dimensiones según el autor Idalberto Chiavenato. La escala de medición será la ordinal con una valoración del 1 al 5.

El segundo, tuvo como objetivo identificar el grado de conocimiento y de importancia de formulación de proyectos en los servidores públicos de la GERCETUR, el cual estuvo estructurado en 21 enunciados, dividido en 6 dimensiones según la Guía de identificación y formulación de proyectos del Ministerio de Economía y Finanzas. La escala de medición será la ordinal con una valoración del 1 al 5.

Validez

Es el grado en que un instrumento permite medir efectivamente la variable de estudio. En este sentido, se midió el grado de percepción del proceso GTH y el grado de conocimiento y de importancia de formulación de proyectos.

Validez de contenido

Se refiere al grado de dominio específico que refleja el instrumento. En la presente tesis se tomaron en cuenta las teorías y antecedentes de todos los componentes dimensiones e indicadores de la GTH de Idalberto Chiavenato. Del mismo modo, para la variable formulación de proyectos se tomó en cuenta las dimensiones e indicadores de la Guía de Identificación de Formulación de Proyectos.

Validez de criterio

La Validez de criterio permitió establecer comparaciones entre los resultados de aplicar los instrumentos de las variables GTH y formulación de proyectos con las valoraciones obtenidas de otro criterio externo que medirá lo mismo. En este criterio será necesario recurrir a expertos, quienes con su

experiencia laboral y académica podrán valorar cualitativa y cuantitativamente la validez del instrumento.

Validez de constructo.

Explica qué tan bien el instrumento de GTH y formulación de proyectos representa y mide un concepto teórico, por lo cual se buscó la vinculación entre las variables medidas con las bases teóricas y antecedentes con la finalidad de asociar los conceptos de manera estadística y conocer el grado de correlación que existe entre las variables de estudio.

Confiabilidad

Gestión del Talento Humano

El instrumento de la variable GTH fue sometido a un análisis de fiabilidad en el programa SPSS, con la finalidad de comprobar la confiabilidad del mismo y realizar la investigación en curso. Mediante el cual se hizo uso de la herramienta Alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia del instrumento a través de una escala.

Se debe tomar en consideración que si el coeficiente obtenido se encuentra entre $0.7 \leq r \leq 1$, el instrumento se puede considerar confiable

Tabla 1

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de GTH

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	33

Nota. resultados a partir del procesamiento de SPSS

En tabla 1 se observa que, el cuestionario elaborado por la investigadora para evaluar la GTH de 33 ítems, se ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.916, lo que significa una magnitud de confianza excelente.

Formulación de proyectos

El instrumento de la variable formulación de proyectos fue sometido a un análisis de fiabilidad en el programa SPSS, con la finalidad de comprobar la confiabilidad del mismo. Mediante el cual se hizo uso de la herramienta Alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia del instrumento a través de una escala.

Se debe tomar en consideración que si el coeficiente obtenido se encuentra entre $0.7 \leq r \leq 1$, el instrumento se puede considerar confiable

Tabla 2

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach de formulación de proyectos.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	21

Nota. resultados a partir del procesamiento de SPSS

En la presente tabla se puede observar, que el cuestionario elaborado por la investigadora para evaluar la formulación de proyectos de 21 ítems, se ha obtenido un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.79 por lo tanto, denota un nivel de confiabilidad aceptable.

3.5 Procedimientos

El procedimiento se ha diseñado, bajo los siguientes pasos:

1. Se identificó la realidad problemática de la GERCETUR, para definir el problema de investigación.
2. Se definió las variables de estudio GTH y formulación de proyectos de inversión.
3. Se elaboró la matriz de operacionalización de variables
4. Se realizó el planteamiento de problemas, objetivos e hipótesis.
5. Se estructuró el Marco teórico y metodología.
6. Se realizó el diseño del cuestionario para las variables gestión del TTHH y formulación de proyectos de inversión. Aplicación del instrumento, procesamiento de datos en el SPSS.

7. Elaboración de la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Esta investigación, se implementará, mediante los siguientes métodos:

1. Método descriptivo: Se realizó descripción situacional de las variables de estudio para diagnosticar y conocer los procesos de GTH y el grado de percepción de formulación de proyectos de inversión en los servidores públicos de la GERCETUR, haciendo uso del programa estadístico SPSS 26 nos permitió obtener información gráfica y tablas de frecuencia de la realidad que se investigó.

2. Método deductivo: Permitted lograr determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis, por lo cual se contrastó la hipótesis bajo el enfoque correlacional entre la GTH y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque. En tal sentido, se realizó estadística inferencial para contrastar las hipótesis, utilizando la prueba de normalidad, se comprobó que la distribución es normal y se aplicó estadísticos paramétricos, usando el coeficiente de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

La investigadora ocupa una postura específica en el estudio del problema con las variables GTH y formulación de proyectos de inversión basado en criterios éticos:

1. Consentimiento informado, donde los participantes aceptaron responder el cuestionario conociendo sus derechos y responsabilidades.

2. Confidencialidad, porque se aseguró de no revelarse el nombre de los participantes como informantes de la investigación.

3. Credibilidad y autenticidad, porque los resultados de la investigación se aproximan frente al problema observado (Norena, Moreno y Rebolledo, 2012).

IV. RESULTADOS

Se muestra los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los servidores públicos de la GERCETUR, según las variables de estudio GTH (con 33 ítems) y formulación de proyectos (con 21 ítems), en escala de Likert, dirigido a 12 servidores públicos de la GERCETUR – Lambayeque, aplicado de manera presencial.

Análisis Descriptivo

Se realiza la descripción de las variable GTH según sus dimensiones y niveles (alto, medio y bajo), de acuerdo a rangos establecidos según los percentiles 30 y 70 en el SPSS

Primer objetivo específico: Determinar la relación existente entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la GERCETUR–Lambayeque.

Tabla 3

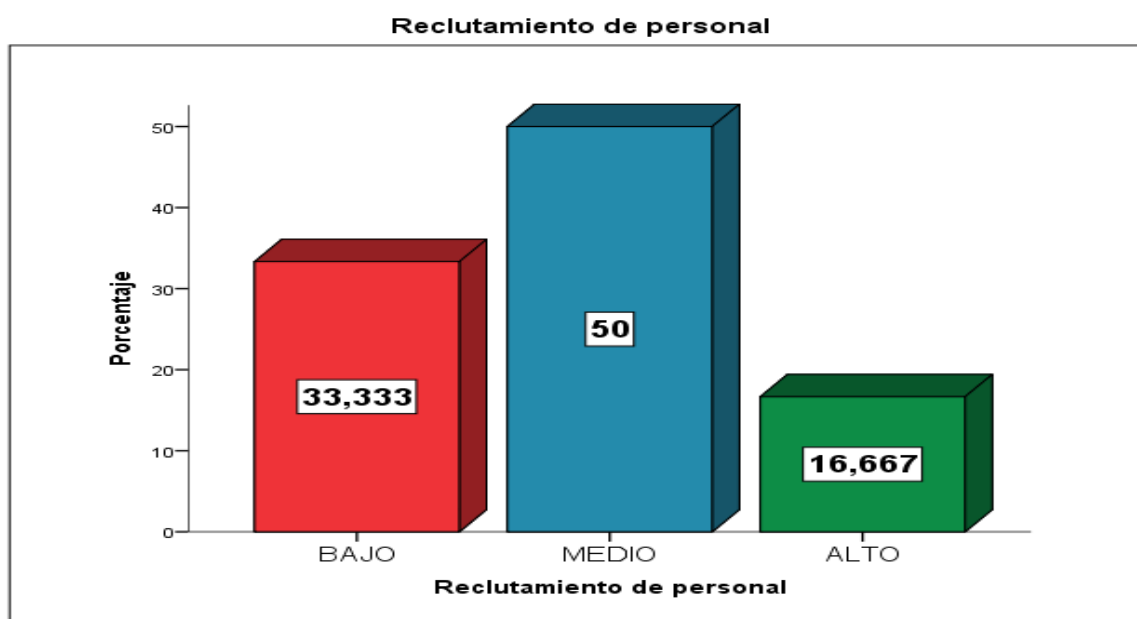
Reclutamiento de personal

Reclutamiento de personal			
		Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel	BAJO	4	33,3
	MEDIO	6	50,0
	ALTO	2	16,7
	Total	12	100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión selección de personal; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS

Figura 2

Percepción de los servidores públicos sobre el reclutamiento de personal en la GERCETUR.



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de reclutamiento de personal en la GERCETUR.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión reclutamiento de personal, el 50 % lo considero en un nivel medio; el 33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 16.67% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia del proceso de reclutamiento de personal a través de la convocatoria – medios de difusión mediante planificación, plazos, medios masivos y filtros adecuados, como también la revisión de CV donde existe una evaluación de acuerdo al perfil requerido, asimismo la evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto, para lo cual el área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria y realiza el estudio de mercado para obtener el valor estimado de cada profesional cumpliendo el marco normativo de la ley de contrataciones.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación existente entre la selección de personal y la formulación de proyectos en GERCETUR– Lambayeque.

Tabla 4

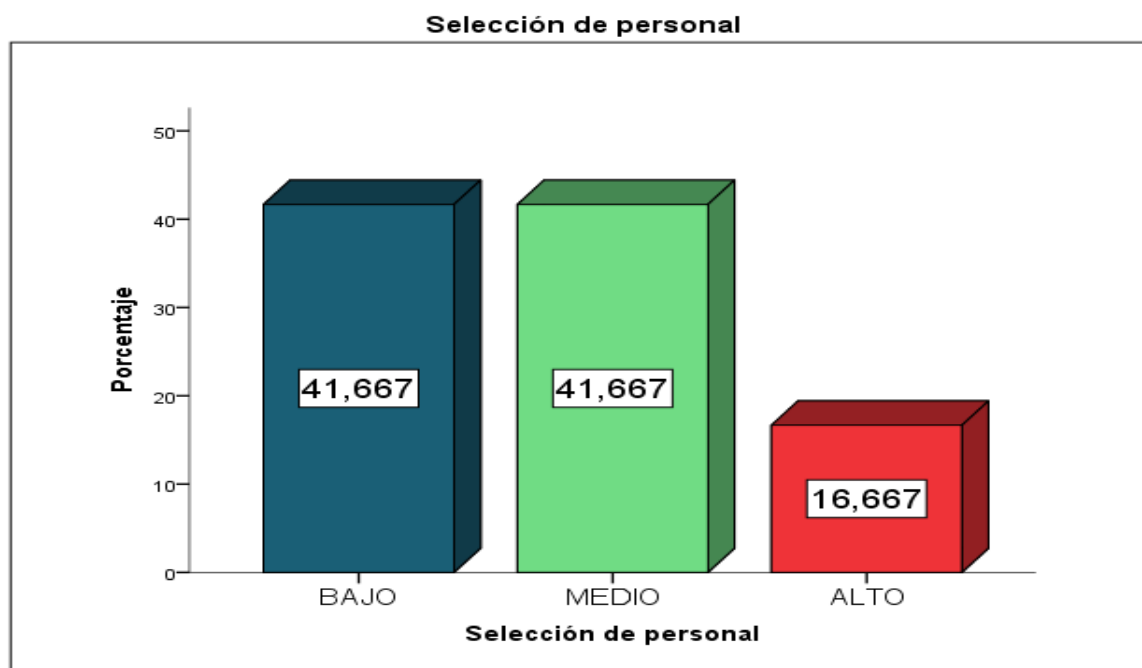
Selección de personal

Selección de personal			
		Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel	BAJO	5	41,7
	MEDIO	5	41,7
	ALTO	2	16,7
	Total	12	100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión selección de personal; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS

Figura 3

Percepción de los servidores públicos sobre la selección de personal en la GERCETUR.



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de selección de personal en la GERCETUR.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión selección de personal, el 47,7 % lo considero en un nivel bajo; el 41,67% indico un nivel medio; mientras que, sólo un 16,67% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que casi la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia del proceso de selección a través de la prueba de aptitud en función al perfil requerido para el puesto, asimismo la prueba de actitud se mide por los requerimientos del área usuaria considerando los mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública, donde se considera como mínimo 3 años de experiencia en formulación de proyectos en el sector turismo. Del mismo modo, los resultados mostraron un bajo nivel respecto a las pruebas psicológicas y técnicas de simulación.

Tercero objetivo específico: Determinar la relación existente entre la orientación de personas y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

Tabla 5

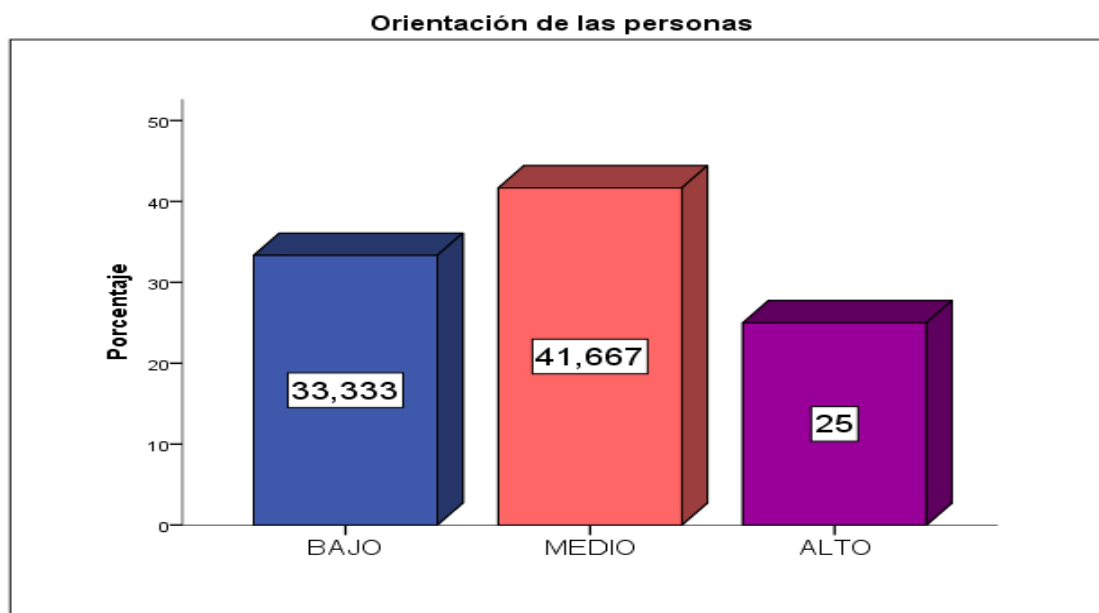
Orientación de las personas

Orientación de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje válido
<i>Nivel</i>	BAJO	4	33,3
	MEDIO	5	41,7
	ALTO	3	25,0
	Total	12	100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión orientación de personas; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS

Figura 4

Percepción de los servidores públicos sobre la orientación de personas en la GERCETUR.



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de orientación de personas en la GERCETUR.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión orientación de personas, el 41,7 % lo considero en un nivel medio; el 33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 25% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que casi la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia del proceso de orientación de personas a través de la cultura organizacional mediante el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador. Asimismo, reconocen la existencia de políticas de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo. Al mismo tiempo, reconocen la importancia de capacitación al personal como parte de una política institucional y los objetivos institucionales.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación existente entre la orientación de personas y la formulación de proyectos en la GERCETUR–Lambayeque.

Tabla 6

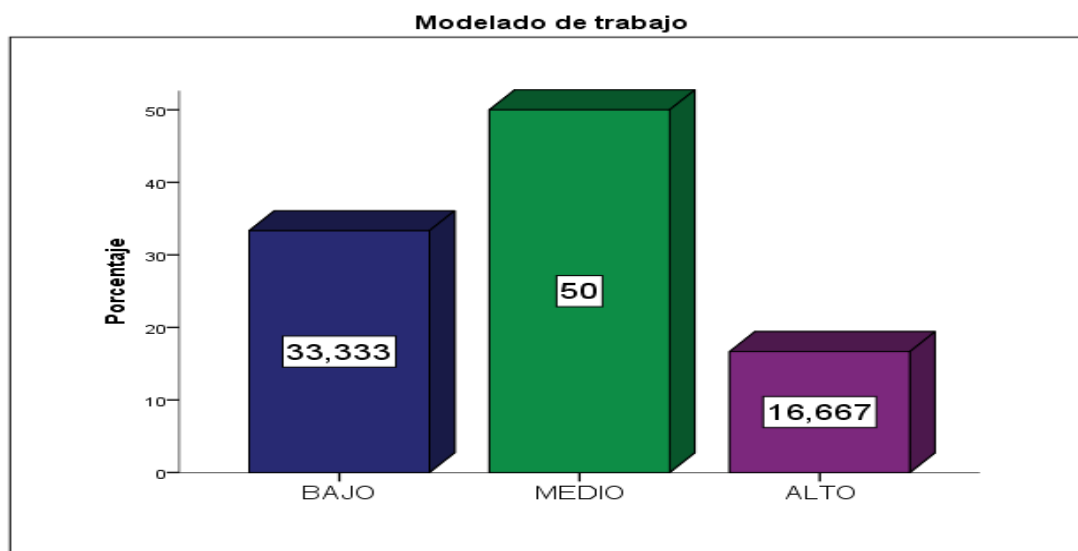
Modelado de trabajo

Modelado de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel	BAJO	4
	MEDIO	6
	ALTO	2
	Total	12
		33,3
		50,0
		16,7
		100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión modelado de trabajo; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS

Figura 5

Percepción de los servidores públicos sobre el modelado de trabajo en la GERCETUR.



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de modelado de trabajo en la GERCETUR.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión orientación de personas, el 50 % lo considero en un nivel medio; el

33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 16.7% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia de la dimensión de modelado de trabajo, donde se rigen por un Manual de Organización y Funciones, sin embargo, los resultados arrojaron que no cuentan con un equipo multidisciplinario eficiente y permanente en el área de formulación de la GERCETUR, por lo que se ven obligados a contratar por locación y de manera externa profesionales para formular proyectos del sector turismo. Asimismo, se evidenció que la viabilidad de los PI en el banco de proyectos, se realiza en la Oficina de Preinversión de la sede central del Gobierno Regional de Lambayeque. Del mismo modo, se evidenció que el equipo de trabajo de formulación requiere de más colaboradores especialistas en el tema para el cumplimiento eficiente y oportuno. Por otro lado, de acuerdo a las solicitudes de la población beneficiaria varía el plan de trabajo y la línea de mando se encuentra bien definida.

Quinto objetivo específico: Determinar la relación existente entre la evaluación de desempeño y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

Tabla 7

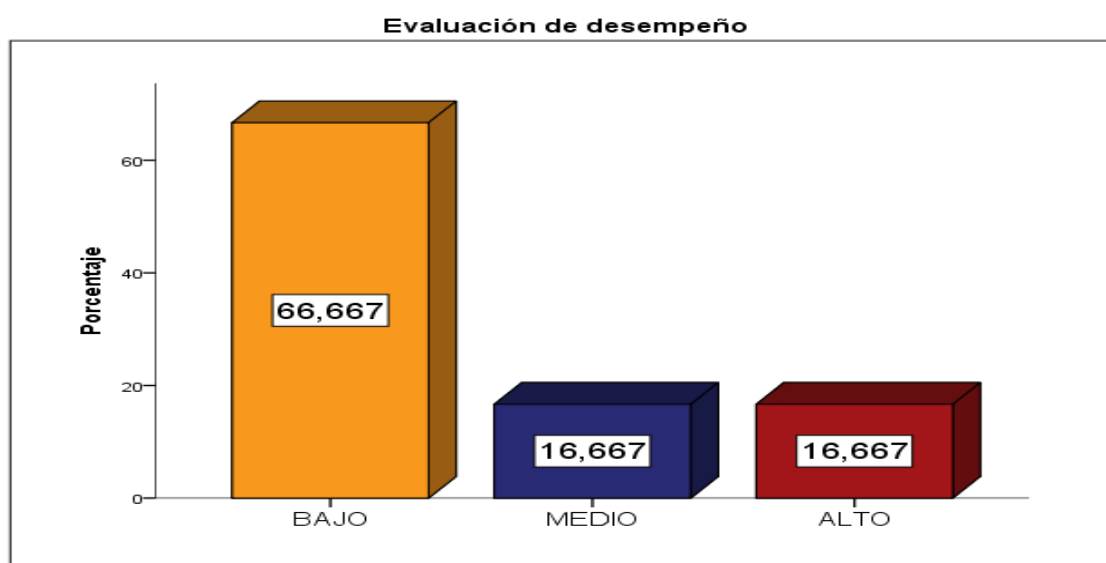
Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel	BAJO	8	66,7
	MEDIO	2	16,7
	ALTO	2	16,7
	Total	12	100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión evaluación de desempeño; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS.

Figura 6

Percepción de los servidores públicos sobre evaluación de desempeño en la GERCETUR.



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de evaluación de desempeño en la GERCETUR.

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión evaluación de desempeño, el 66.7 % lo considero en un nivel bajo; el 16.77% indico un nivel medio; mientras que, sólo un 16.7% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que más de la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR no están de acuerdo con el proceso de evaluación del desempeño, lo cual implica establecimiento de metas de trabajo trimestralmente, informe de avance de manera periódica y cumplimiento del horario laboral.

Sexto objetivo específico: Determinar la relación existente entre la remuneración y la formulación de proyectos en la GERCETUR– Lambayeque.

Tabla 8

Remuneración

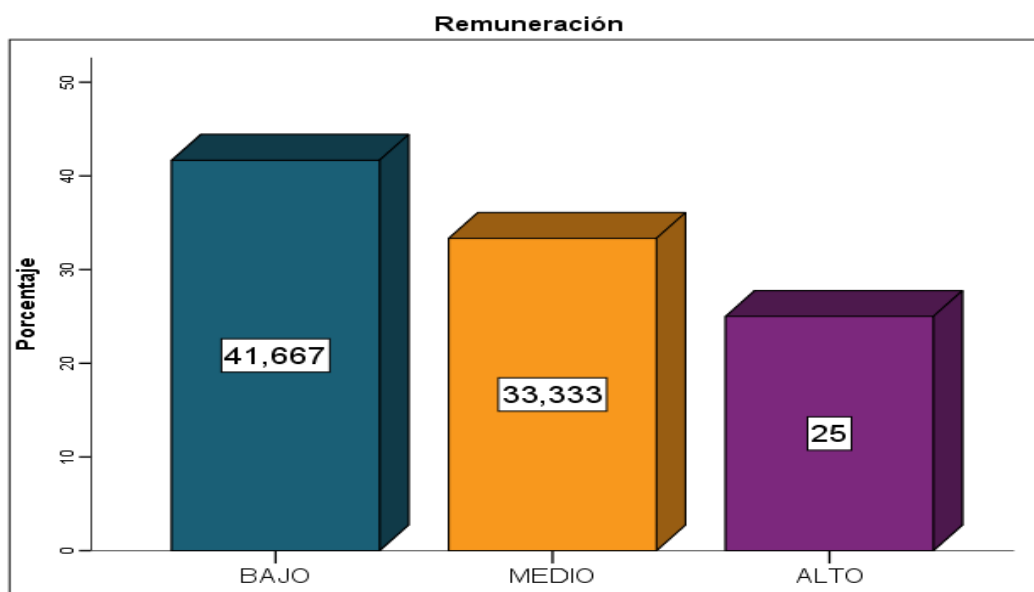
Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje válido
Nivel	BAJO	5	41,7
	MEDIO	4	33,3

	ALTO	3	25,0
	Total	12	100,0

Nota. En la tabla se observa la dimensión remuneración; según nivel bajo, medio y alto, de acuerdo a la encuesta aplicada a los trabajadores de la GERCETUR. Fuente: Procesamiento de datos del SPSS

Figura 7

Percepción de los servidores públicos sobre evaluación de desempeño en la GERCETUR



Nota. La figura representa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso remuneración de en la GERCETUR

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión remuneración, el 41,7 % lo considero en un nivel bajo; el 33,3% indico un nivel medio; mientras que, sólo un 25% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que 9 servidores públicos de la GERCETUR no están de acuerdo con la remuneración mensual que perciben, por otro lado, se mostraron indiferentes y en desacuerdo con el área de logística ya que no realizan de manera eficiente el valor referencial para la contratación de personal. Los servidores públicos consideraron que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.

Análisis inferencial

Pruebas de Normalidad

Ho: La variable GTH se distribuye normal.

Ha: La variable GTH no se distribuye normal.

Tabla 9

Prueba de Normalidad de GTH

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,932	12	,400

Nota: resultados a partir del procesamiento de datos

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

p-valor>0.05 se acepta la Ho

p-valor< 0.05 se rechaza la Ho

En la presente tabla se puede observar la prueba de normalidad para la variable GTH con el estadístico Shapiro-Wilk debido a que contamos con 12 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra superior a 50 utilizaríamos Kolmogorov – Smirnov). Para la variable GTH con una Sig. de 0.400; siendo mayor a 0.05. Por lo que se infiere, que la distribución de la variable es normal y aplicó estadísticos paramétricos, usando la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 10

Prueba de Normalidad de formulación de proyectos

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Formulación de proyectos	,967	12	,876

Nota. Resultados a partir del procesamiento de datos en SPSS

En la presente tabla se puede observar la prueba de normalidad para la variable formulación de proyectos con el estadístico Shapiro-Wilk debido a que contamos con 12 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra superior a 50 utilizaríamos Kolmogorov – Smirnov). Para la variable formulación de proyectos con una Sig. de 0,876; siendo mayor a 0,05. Por lo que se infiere, que la distribución de la variable es normal y aplicó estadísticos paramétricos, usando la prueba de correlación de Pearson

Comprobación de Hipótesis

Después de haber realizado el análisis descriptivo de la variable GTH y sus dimensiones, y habiendo realizado la prueba de normalidad de las variables de estudio, se procede a realizar la prueba de comprobación de hipótesis.

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre GTH con la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

H0: No existe relación significativa entre GTH con la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

		Gestión del Talento Humano	Formulación de proyectos
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlation de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,950; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva muy fuerte entre la variable GTH y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se interpreta que, a mayor GTH, mayor formulación de proyectos de inversión de turismo tendrá la GERCETUR.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

H0: No existe relación significativa entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la GERCETUR – Lambayeque.

Tabla 12

Prueba de hipótesis 1

		Reclutamiento	Formulación de proyectos
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,831**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,831**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,831; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión reclutamiento y la variable formulación de

proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.01, se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se interpreta que, a mayor reclutamiento de personal, mayor formulación de proyectos del sector turismo tendrá la GERCETUR.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la selección de personal y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque

H0: No existe relación significativa entre la selección de personal y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque

Tabla 13

Prueba de hipótesis 2

		Selección de personal	Formulación de proyectos
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,779**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,779**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,831; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión selección de personal y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.03, se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se interpreta que, a mejor selección de personal, mejor formulación de proyectos del sector turismo tendrá la GERCETUR.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre orientación de personas y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque

H0: No existe relación significativa entre la orientación de personas y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR– Lambayeque

Tabla 14

Prueba de hipótesis 3

		Orientación.de las personas	Formulación de proyectos
Orientación de las personas	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,818; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión orientación de personas y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.01, se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se interpreta que, a mejor orientación de personas, mejor formulación de proyectos del sector turismo tiene la GERCETUR.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre modelado de trabajo y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque.

H0: No existe relación significativa entre modelado de trabajo y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque.

Tabla 15*Prueba de hipótesis 4*

		Modelado de trabajo	Formulación de proyectos
Modelado de trabajo	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,800; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión modelado de trabajo y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.01, se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se interpreta que, a mejor modelado de trabajo en los servidores públicos, mejor formulación de proyectos de inversión del sector turismo tiene la GERCETUR.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR – Lambayeque.

H0: No existe relación significativa entre evaluación de desempeño y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR– Lambayeque.

Tabla 16*Prueba de hipótesis 5*

		Evaluación de desempeño	Formulación de proyectos
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	1	,577*
	Sig. (bilateral)		,049
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,577*	1

	Sig. (bilateral)	,049	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,577; además esta correlación es significativa a nivel 0,05 por lo tanto se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio no hay correlación positiva media entre la dimensión evaluación de desempeño y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.49; se encuentra por encima de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H0).

Hipótesis específica 6

H1: Existe relación significativa entre remuneración y la formulación de proyectos de inversión en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

H0: No existe relación significativa entre remuneración y la formulación de proyectos de inversión en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

Tabla 17

Prueba de hipótesis 6

		Remuneración	Formulación de proyectos
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	12	12
Formulación de proyectos	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	12	12

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

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos, según cuestionario aplicado

En la tabla se observa que el coeficiente de Pearson es 0,804; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un

99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión modelado de trabajo y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.01, se encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Se interpreta que, a mayor remuneración de los trabajadores de la unidad formuladora, mayor se formularán los proyectos de inversión del sector turismo en la GERCETUR.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación fueron hallados aplicando encuestas a los trabajadores de la GERCETUR, sobre las variables de estudio GTH y formulación de proyectos, usando una muestra censal de 12 servidores públicos de la GERCETUR, dicho instrumento fue validado por juicio de expertos, asimismo se aplicó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. La primera encuesta obtuvo un coeficiente de 0.916, lo que significó una magnitud de confianza excelente de la variable GTH y la segunda encuesta obtuvo un coeficiente de 0.792, lo que denotó un nivel de confiabilidad aceptable.

En cuanto al objetivo general, se observa que el coeficiente de Pearson es 0,950; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo cual se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva muy fuerte entre la variable GTH y la variable formulación de proyectos. Por lo tanto, a mayor GTH, mayor formulación de proyectos de inversión de turismo tendrá la GERCETUR. Estos resultados se contrastan con Agudelo (2019), que encontró que, si existe relación entre la GTH con la gestión de proyectos en su tesis con enfoque cualitativo, donde los jefes de proyectos de inversión reconocieron la importancia de conocer las metodologías PMI y contratar a las personas idóneas con capacidades y conocimientos específicos para llevar a cabo la implementación de un proyecto de inversión. De lo expuesto se infiere que para formular un proyecto de inversión del sector turismo en la GERCETUR de manera eficiente, eficaz y oportuna se debe contar con un equipo multidisciplinario calificado que lleve a cabo la viabilidad del proyecto en el banco de inversiones del invierte.pe

La teoría de GTH según Chiavenato (2009) hace referencia al capital humano como patrimonio invaluable de una organización, porque son el valor económico de los conocimientos, habilidades, competencias profesionales que posee una persona, es por esta razón que el factor capital humano determina cuán productiva y competitiva pueda llegar a ser una organización. Por otro lado, según el MEF (2017) la fase de formulación y evaluación del ciclo de inversión hace hincapié a las propuestas de inversión para lo cual se realizan estudios preliminares como informe socioeconómico, informe diagnóstico, informe topográfico, informe de

análisis de oferta y demanda, los cuales son necesarios y se necesita de un equipo de talento humano que cuente con la capacidades técnicas y específicas para llevar a cabo la gestión y formulación del proyecto de inversión.

Para el primer objetivo específico, el coeficiente de Pearson es 0,831; lo que significa que es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión reclutamiento y la variable formulación de proyectos. De acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la GERCETUR, referente a la dimensión reclutamiento de personal, el 50 % lo considero en un nivel medio; el 33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 16.67% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron la importancia del proceso de reclutamiento de personal a través de la convocatoria – medios de difusión mediante planificación, plazos, medios masivos y filtros adecuados, como también la revisión de CV donde existe una evaluación de acuerdo al perfil requerido.

Ante lo expuesto anteriormente, estos resultados se contrastan con Jara et al (2018) donde se corrobora que el reclutamiento, la selección y capacitación reconocen lo afirmado por Chiavenato, puesto que coexisten muchas variables administrativas que se relacionan entre sí y que tienen incidencia en la variable gestión de proyectos en la gestión pública en su sentido más amplio. De lo expuesto se infiere que para formular un proyecto de inversión del sector turismo, las unidades formuladoras en los diferentes niveles de gobierno deberán reclutar a especialistas en evaluación y formulación de inversión pública que tengan dominio y conozcan el sector turismo, teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto y contar con el mínimo de profesionales que se requiere según la guía metodológica de evaluación y formulación del sector turismo.

Para el segundo objetivo específico, el coeficiente de Pearson es 0,831; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión selección de personal y la variable formulación de proyectos. De acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la GERCETUR, referente a la dimensión selección de personal, el 41,7 % lo

considero en un nivel bajo; el 41,7% indico un nivel medio; mientras que, sólo un 16.67% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que casi la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia del proceso de selección de personal a través de la prueba de aptitud en función al perfil requerido para el puesto.

Ante lo expuesto anteriormente, estos resultados se contrastan con Chiavenato (2009), considera que solo las personas que están calificadas y cumplen con las características y requisitos del puesto, serán seleccionados para que formen parte de la organización. Asimismo, Mathis y Jackson, citado de Ghiglione (2015) menciona que el reclutamiento y selección de personal son dos fases que permiten gestionar de mejor manera el recurso humano. Para el autor, la selección de personal corresponde al conjunto de parámetros que asigna una organización en base a sus objetivos, políticas y programas que garantiza la incorporación del talento humano idóneo. De lo expuesto se infiere que las unidades formadoras de las diferentes GERCETUR y DIRCETUR a nivel nacional deben seleccionar a personal calificado y no dejarse llevar por nombramientos a dedo o cargos de confianza, que en su mayoría no cumplen con la experiencia en el sector competente, lo cual se ve reflejado en fichas técnicas y perfiles a nivel de preinversión imperfectos, que conlleva a problemas de consistencia técnica porque dista mucho de la realidad en costos y presupuestos con la futura elaboración de los expedientes técnicos.

Para el tercer objetivo específico, el coeficiente de Pearson es 0,818; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión orientación de personas y la variable formulación de proyectos. De acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la GERCETUR, referente a la dimensión orientación de personas, el 41,7 % lo considero en un nivel medio; el 33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 25% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos inferir que casi la mitad de los servidores públicos reconocieron medianamente la importancia del proceso de orientación de personas a través de la cultura organizacional mediante la política del esfuerzo o empeño del trabajador y trabajo en equipo en colaboración de otras áreas, Asimismo, reconocen la existencia de políticas de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo, se muestran

de acuerdo con la escasa capacitación al personal de la unidad formuladora como parte de una política institucional. De lo expuesto se concluye que los jefes de las unidades formuladores deben tomar partido y preocuparse por la inducción y capacitación del personal del equipo formulador, ya que desde esa oficina empiezan a formularse las ideas y futuros proyectos de inversión

Ante lo expuesto anteriormente, estos resultados se contrastan con Ghiglione (2015) en su tesis de investigación clasificó en 6 subsistemas a las fases de gestión de RRHH a través de un tablero de comando. Chiavenato lo denomina orientación de personas, mientras que Ghiglione lo clasifica en varios subsistemas los cuales son plan de carrera, capacitaciones, ausentismo, sanciones, rotación del personal y cultura organizacional. Los resultados que encontró el investigador fueron que los indicadores que estaban en semáforo amarillo tenía valores preocupantes, los cuales deberían ser atendidos en un mediano plazo como la valoración respecto a la comunicación ascendente y horizontal, toma de decisiones y ambiente laboral. Conjuntamente, se encontró alto índice de rotación de personal, sanciones y ausentismo laboral. A la par se encontró bajo índice de capacitaciones anuales en los colaboradores. De lo expuesto se infiere que los jefes de las unidades formuladores de los distintos niveles de gobierno deben tomar una participación de liderazgo para encaminar y guiar al equipo multidisciplinario de acuerdo a un plan de trabajo que permita definir los objetivos, metas y resultados que desean lograr como equipo formulador.

Para el cuarto objetivo específico, el coeficiente de Pearson es 0,800; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión modelado de trabajo y la variable formulación de proyectos. De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la GERCETUR, referente a la dimensión orientación de personas, el 50 % lo considero en un nivel medio; el 33,33% indico un nivel bajo; mientras que, sólo un 16.7% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR reconocieron medianamente la importancia de la dimensión de modelado de trabajo, donde se rigen por un Manual de Organización y Funciones, sin embargo, los resultados arrojaron que no cuentan con un equipo multidisciplinario eficiente y permanente en el área de formulación

de la GERCETUR, por lo que se ven obligados a contratar por locación de servicio y de manera externa profesionales para formular proyectos del sector turismo. Asimismo, se evidenció que la viabilidad de los PI en el banco de proyectos se da en la Oficina de Preinversión de la sede central del GORE de Lambayeque, lo que significa que no tienen independencia para dar viabilidad desde la gerencia. Del mismo modo, se comprobó que el equipo de trabajo de formulación requiere de más colaboradores especialistas en el tema para el cumplimiento eficiente y oportuno.

Ante lo expuesto anteriormente, estos resultados se contrastan con Chiavenato (2009) quien en su teoría de investigación propone al modelado de trabajo como las actividades que desempeña un colaborador en función a una posición formal dentro de un organigrama, lo que hoy en día se denomina diseño de puesto según las competencias y habilidades que desempeña el trabajador. Para el autor la posición del puesto que ocupa un trabajador en el organigrama definirá el nivel de jerarquía en que se encuentre ubicado el colaborador.

Al respecto, Snell y Bohlander (2013) nos expone que, para mejorar el diseño de puesto de una organización, se debe realizar un análisis de puestos que involucra consideraciones tecnológicas y humanas. Los autores sustentan que la razón de ser del diseño de puesto es que debe ser afín con los objetivos organizacionales y lo consideran como un proceso sistemático mediante el cual recopilan información sobre las características de un empleo, funciones, responsabilidades y habilidades que debe poseer una persona.

De manera similar sustenta Werther, Davis Y Guzmán (2014), que en su libro administración de personal sustenta que el diseño de puestos consiste en una declaración escrita donde se pone de manifiesto las responsabilidades, funciones, condiciones de contrato y aspectos relacionados al puesto de trabajo. De lo expuesto por los autores mencionados, podemos inferir que el modelado de trabajo es fundamental en la gestión pública en la formulación de proyectos de inversión porque permite diseñar puestos acordes a los objetivos que quiere lograr el equipo formulador, por algo existe el Manual de Organización y Funciones (MOF) que como documento normativo da las pautas y directrices de las funciones específicas que debe cumplir cada elemento del equipo formulador.

Para el quinto objetivo específico, el coeficiente de Pearson es 0,577; además esta correlación es significativa a nivel 0,05 por lo tanto se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio no hay correlación positiva media entre la dimensión evaluación de desempeño y la variable formulación de proyectos, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.49; se encuentra por encima de 0.05. De acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la GERCETUR, referente a la dimensión evaluación de desempeño, el 66.7 % lo considero en un nivel bajo; el 16.77% indico un nivel medio; mientras que, sólo un 16.7% precisó un nivel alto para esta dimensión. A partir de estos datos podemos concluir que más de la mitad de los servidores públicos de la GERCETUR no están de acuerdo con el proceso de evaluación del desempeño, lo cual implica establecimiento de metas de trabajo trimestralmente, informe de avance de manera periódica y cumplimiento del horario laboral

Ante lo expuesto anteriormente, estos resultados difieren con Chiavenato (2009) que considera a la evaluación un proceso dinámico y de dirección que sirve para cuantificar el valor y las competencias de una persona y cuál es su aporte a la organización, de acuerdo a las metas y objetivos que se desee lograr. Esto indica que ante los cambios constantes que exige el mundo global, las organizaciones y las personas deben estar en constante evaluación y capacitación. Del mismo modo, Garvis y Cárdenas (2016) en su artículo de investigación nos habla sobre la importancia de la GTH en el sector público de Colombia y hace incidencia en la evaluación del desempeño que consiste en realizar seguimiento y comunicar al empleado su desempeño permitiendo establecer un control sobre el cumplimiento de las funciones que realiza, como también evaluar conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos y la actitud con las que enfrenta y da solución a los problemas. De lo expuesto y evidenciado por los autores mencionados, podemos inferir que la evaluación del desempeño en la gestión pública nos permite monitorear la forma en la que viene realizando su trabajo, destreza y potencial de los servidores públicos.

Para el sexto objetivo, el coeficiente de Pearson es 0,804; además esta correlación es muy significativa a nivel 0,01 por lo tanto se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay correlación positiva considerable entre la dimensión remuneración y la variable formulación de

proyectos. A partir de estos datos podemos concluir que 9 servidores públicos de la GERCETUR no están de acuerdo con la remuneración mensual que perciben y se mostraron indiferentes y en desacuerdo con el área de logística ya que no realizan de manera eficiente el valor referencial para la contratación de personal, asimismo los servidores públicos consideraron que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.

Ante lo expuesto anteriormente, se puede contrastar con Bell, Espín y Espín (2015) que revisaron las tendencias de la GTH en el sector público de Ecuador y ponen de manifiesto que la remuneración va más allá de percibir un salario, sino la identificación del personal por cumplir con los objetivos organizacionales. Trabajar en el sector público de Ecuador resulta atractivo, por las escalas salariales según el nivel de especialización que va por encima del sector privado y según un acuerdo ministerial aplican remuneración variable por eficiencia que consiste en recibir un ingreso complementario, aparte de su remuneración fija y mensual, protegiendo al servidor público según Ley Orgánica del Servicio Público. De lo expuesto podemos inferir, que en el sector público las remuneraciones no van acorde con el perfil profesional y en la mayoría de los casos, los servidores públicos se inclinan más por un aumento salarial que por reconocimiento social.

VI. CONCLUSIONES

1. Al analizar la GTH y su relación en la formulación de proyectos en la GERCETUR, se demostró a través de un análisis inferencial que existe correlación positiva muy fuerte, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, a mayor GTH, mayor formulación de proyectos de inversión de turismo tendrá la GERCETUR.
2. Se evidenció que el reclutamiento y la variable formulación de proyectos, existe una correlación positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H1). Se interpreta que, a mayor reclutamiento de personal, mayor formulación de proyectos del sector turismo tendrá la GERCETUR.
3. Se comprobó que la selección de personal y la variable formulación de proyectos, existe una correlación positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H1). Se interpreta que, a mejor selección de personal, mejor formulación de proyectos del sector turismo tendrá la GERCETUR.
4. Se determinó que la orientación de personas y la variable formulación de proyectos presenta una correlación positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, a mejor orientación de personas, mejor formulación de proyectos del sector turismo tiene la GERCETUR.
5. Se comprobó que el modelado de trabajo y la variable formulación de proyectos, presenta una correlación positiva considerable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo que se infiere que, a mejor modelado de trabajo en los servidores públicos, mejor formulación de proyectos de inversión del sector turismo tiene la GERCETUR.

6. Se determinó que no existe relación significativa entre evaluación de desempeño y la formulación de proyectos de inversión en la GERCETUR, porque el valor de Sig.(bilateral) es de 0.49 y se encuentra por encima de 0.05. Se concluye que se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).

7. Finalmente, se comprobó que la remuneración y la variable formulación de proyectos, presenta una correlación positiva considerable. Por lo que se infiere que, a mayor remuneración en los servidores públicos de la unidad formuladora de la GERCETUR, mejor se formularán los proyectos de inversión del sector turismo en la GERCETUR.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar un monitoreo en base a una encuesta para medir el grado de percepción de GTH y formulación de proyectos, de forma trimestral, para evidenciar un diagnóstico real de los servidores públicos que trabajan en la unidad formuladora.
2. Establecer una convocatoria a través de medios difusión masivos que permitan tener mayor alcance a formuladores y evaluadores de proyectos de inversión del sector turismo, para que luego el área de logística evalúe el CV de acuerdo a los requerimientos del área usuaria y se realice el estudio de mercado para obtener un valor estimado de cada profesional cumpliendo el marco normativo de la ley de contrataciones.
3. Se recomienda que, para la contratación de personal en sus diferentes modalidades como personal de locación de servicios, CAS, concurso público se debe aplicar la directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH de la ley servir, tal es el caso como los siguientes requisitos: las pruebas psicológicas desarrolladas por un profesional especialista en psicología, para la selección de personal, ya que de esta manera conoceremos mejor el perfil psicológico y no solo de aptitud y actitud de la persona a laborar. Asimismo, el área de la oficina de logística debe proponer una directiva en la cual considera los requisitos antes mencionados para la contratación de profesionales menores de 8 UIT de acuerdo a la ley de contrataciones del estado. Por otro lado, con respecto al personal que conforman el comité de selección debe estar acorde a la directiva de la ley servir.
4. Establecer capacitación al personal como parte de una política institucional en las nuevas actualizaciones del invierte.pe que brinda el Ministerio de Economía y Finanzas, permitiendo una mejor orientación e inducción al personal seleccionado. Asimismo, se debe tener en cuenta que, al momento de rotar al personal nombrado a la oficina de unidad formuladora, se debe evaluar con respecto al nivel de conocimiento sobre la formulación y

evaluación de proyectos y de ser el caso capacitarlos con la finalidad de poder formular proyectos adecuadamente, de acuerdo a las solicitudes y necesidades que presenta la población beneficiaria, teniendo en cuenta la normativa del [invierte.pe](http://www.invierte.pe).

5. De aplicarse todo lo anterior mencionado, la oficina de unidad formuladora contaría con el equipo multidisciplinario competente, con el objetivo de atender las solicitudes de la población de manera oportuna en la formulación de los proyectos del sector turismo. Asimismo, se recomienda que la GERCETUR en coordinación con la Oficina Regional de la ORPMI del GORE Lambayeque, solicite ante la DGPMI (Dirección General de Programación Multianual de Inversiones) - MEF, el acceso como operador de unidad formuladora a la GERCETUR, con la finalidad de las declaratorias de viabilidad de los proyectos de inversión.
6. Se recomienda evaluar el desempeño del equipo multidisciplinario de acuerdo a la atención de requerimientos solicitados por la población beneficiario, asimismo por la cantidad de proyectos formulados y declarados viables oportunamente.
7. Realizar el valor referencial acorde con la experiencia y especialización en formulación de proyectos de inversión en el sector turismo, a través de investigación de mercado realizado por el área de logística, asimismo establecer reconocimiento social por resolución gerencial por proyecto viable al equipo multidisciplinario. Para el caso de servidores públicos nombrados de la GERCETUR capacitarlos de forma constante.

REFERENCIAS

- Agudelo Pérez , D. (2019). Gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13861/Daniela_A_gudeloPerez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Aoun, L. (2017). Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72373/Guardamino_ZD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias Mercado, L.A. (2019). El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Arias-Gómez, Jesús; Villasís-Keever, M.A., Miranda Novales, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- BBC NEWS. (22 de Diciembre de 2020). *Las 6 economías de América Latina que más cayeron en 2020*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55418674>
- Bell Heredia, R. E., Espín Olea, M. E., & Espín Moya, E. R. (abril de 2015). Tendencias de la gestión del talento humano en el sector público. Revista Científica Ecociencia, 2(2), 1-14. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/numero1/1.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (Tercera edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Capapé Aguilar, J., Susaeta Erburu, Lourdes., Pin Arboledas, J.R., Dávila del Valle, I. y Suárez Ruz, E. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las políticas de Recursos Humanos? Un análisis en España. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 91-99. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213008.pdf>
- Castañeda Giron, B. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional Universidad Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%203%2091EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Checa Llontop, L.A., Cabrera Cabrera, X., Chávarry Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(24) 2020, 188-197. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/movil/>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Córdova, S. (2016). Gestión del talento humano y competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2016. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15221/C%20c3%20b3rdova ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15221/C%20c3%20b3rdova%20ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto de Urgencia N°080-2021. Por el que se establecen medidas adicionales extraordinarias para reducir el impacto negativo en la economía de los ciudadanos afectados por las medidas implementadas a nivel nacional para hacer frente a la pandemia originada por el Covid – 19. 24 de agosto de 2021.
- Decreto Legislativo N° 1252 de 2016 [Ministerio de Economía y Finanzas] Por el cual se que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y

Gestión de Inversiones y deroga la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. 30 de noviembre de 2016.

Decreto Legislativo N° 1432 de 2018 [Ministerio de Economía y Finanzas] Por el cual se modifica el Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y deroga la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. 16 de setiembre de 2018.

Del Cubo Arroyo, E., Sánchez Ollero, J. L., & Sánchez Cubo, F. (2020). Talent management for public. *Journal of Tourism and Heritage Research*, 3, 113-129. doi:<https://doi.org/10.6018/turismo.474051>

EAE Business School. (2015). Tendencias en gestión del talento humano por competencias. *Revista EAE Business School*. Recuperado de: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/tendencias-en-gestion-deltalento-humano-por-competencias/>

El levante. (4 de septiembre de 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>

El peruano. (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. *Obtenido de Decreto supremo N° 080-2020-PCM*: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-reanudacion-de-actividades-ec-decreto-supremo-n-080-2020-pcm-1865987-1/>

Espinoza Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

- García Paredes, J., & Coronado Espinoza, J. J. (25 de febrero de 2019). Public investment and tourism growth in the Santa María district, 2015 - 2017. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2221/Articulo%20cientifico%20Garc%c3%ada%20Paredes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gestión. (2020). Reactivación económica: Estos son los pasos que debe seguir su empresa para volver a operar. <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-reactivacion-economica-estos-son-los-pasos-que-debe-seguir-su-empresa-para-volver-a-operar-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Ghiglione, F. (2015) Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Pampa] Repositorio institucional Universidad Nacional de la Pampa. http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf
- Hermosa Apaza, J. A. (2018). La capacitación y la gestión de proyectos de inversión en la marina de guerra del Perú. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional Universidad Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2510/HERMOZA%20APAZA%20JOSE%20%20ALFREDO%20-MAESTRIA.DOCX%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera).

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huaripata Huaripata, E., & Pérez García, C. A. (2018). La inversión pública en turismo y su impacto en la construcción de identidad en el distrito de Cajamarca. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28311/huaripata_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jara Martínez, A.M., Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E. y Medina Guzmán, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-758.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Ministerio de Economía y Finanzas . (2019). Directiva General del Sistema Naciona de Programación Multianual y Gestión de Inversiones .
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-inv-publica/instrumento/directivas/19114-resolucion-directoral-n-001-2019-ef-63-01-2/file>

Ministerio de economía y Finanzas . (2019). Guía General para la Identificación,Formulación y Evaluación de Proyetos de Inversión.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). El nuevo sistema de inversión pública.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/invierte/INVIERT E.PE.pdf

Norena, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3), 263-274.
<http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

- ONU. (25 de Agosto de 2020). El turismo fue devastado por el COVID-19 y debe ser reconstruido de una manera más amigable con el planeta. <https://news.un.org/es/story/2020/08/1479432>
- Peris Ortiz, M., & Rueda Armengot, C. (2018). Teoría burocrática de la organización. https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31215/Teoria%20burocratica_submissionb.pdf;jsessionid=84D677E2B6318C1B64D7DAAC5285F3F6?sequence=5
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2020). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. Revista Scielo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- RENACYT. (2016). Reglamento. Obtenido de Disposiciones generales: file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Rojas Reyes, R. R., Vílchez Paz, S.B. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero Parra, L.M. y 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), 99-117. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5084/pdf>
- Salas Arbeláez, L. (2020). The effect of human resource management practices and innovation: Colombian small and medium-sized enterprises.

Cuadernos de Administración, 36(68), 44-57.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.9811>

The New York Times . (26 de Marzo de 2020). El preocupante efecto del coronavirus en las economías más vulnerables del mundo.
<https://www.nytimes.com/es/2020/03/26/espanol/negocios/economia-coronavirus.html>

Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1

Wayne Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos: gestión del capital humano. México: McGraw-Hill

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) en su libro gestión del talento humano considera que la tendencia actual de los recursos humanos es administrar con las personas ; es decir, que las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en agentes proactivos que toman decisiones, crean	La gestión del talento humano, se mide mediante los 33 ítems, del mismo número de indicadores, correspondientes a las seis dimensiones de su variable; con la escala de Likert, de cinco clasificaciones, y, finalmente se ha determinado su correlación.	Reclutamiento de personal	Convocatoria - Medios de difusión	Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Revisión de CV	
			Selección de personal	Prueba de aptitud	
				Prueba de actitud	
				Prueba psicológicas	
				Técnicas de simulación	
			Orientación de las personas	Cultura organizacional	
				Clima laboral	
Modelado del trabajo	Delimitación de responsabilidades				
	Asignación de equipos de trabajo				

	<p>innovaciones, realizan acciones y dan valor agregado a las organizaciones. Para el autor se trata de una nueva visión de las personas , ya que se se deja de ver a las personas como objetos serviles o simples sujetos pasivos.</p>		Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas de trabajo	
			Remuneración	<p>Expectativa salarial del colaborador</p> <p>Investigación de mercado salarial</p> <p>Definición de política salarial</p>	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE – FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Formulación de proyectos	<p>Hace referencia a las propuestas de inversión para lograr las metas determinadas en la Programación Multianual de Inversiones, y la evaluación sobre la ejecución del proyecto, teniendo en consideración recursos estimados para la operación y mantenimiento del proyecto y las formas de financiamiento. Asimismo, comprende la evaluación del</p>	<p>La formulación de proyectos de inversión, se mide mediante los 21 ítems, del mismo número de indicadores, correspondientes a las seis dimensiones de su variable; con la escala de Likert, de cinco clasificaciones, y, finalmente se ha determinado su correlación.</p>	Análisis de duplicidad	Consulta avanzada	<p>Ordinal</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo</p>
			Diagnóstico de necesidades	Sistema de Seguimiento de Inversiones. SSI	
				Informe de Identificación del servicio	
				Informe de descripción del servicio	
			Documentos técnicos	Informe de oferta y demanda	
				Ficha técnica simplificada	
				Ficha técnica estándar	
			Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad		

	planteamiento técnico del proyecto considerando las normativas aprobados por el sector, como también el análisis de la rentabilidad social. (MEF, 2019)			Estudio de preinversión a nivel de Perfil		
				Saneamiento físico legal		Partida Registral - SUNARP
						Arreglos institucionales
						Disponibilidad física del predio o terreno.
				Compromiso de operación y mantenimiento		Acta de compromiso
						Declaración de viabilidad
Resumen ejecutivo						
Registro en el banco de inversiones						

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque

Autor: Greysi Thalía Naval Martínez

Señor (a) (ita): El objetivo del presente cuestionario es conocer el proceso de gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la Región Lambayeque, 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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
			(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En Desacuer do	(3) Indiferente	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
Reclutamiento de personal	Convocatoria – Medios de difusión	La convocatoria de personal se lleva a cabo previa planificación.					
		Existe un plazo adecuado para cada convocatoria.					
		El medio de difusión para la convocatoria al personal es masivo.					
		Existen filtros adecuados para el reclutamiento del personal.					
	Revisión de CV	La evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto.					
		L área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria					



		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					
Selección de personal	Prueba de aptitud	Las pruebas de aptitud están en función al perfil requerido para el puesto.					
	Prueba de actitud	El requerimiento del área usuaria considera mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública.					
		El requerimiento del área usuaria considera 3 años de experiencia mínima en formulación de proyectos en el sector turismo.					
	Prueba psicológicas	La evaluación psicológica es desarrollada por un profesional especialista en psicología.					
	Técnicas de simulación	Se desarrollan actividades basadas en técnicas de simulación como trabajar en equipo para afrontar un problema. Se realizan trabajos en equipo en colaboración con otras áreas.					
Orientación de las personas	Cultura organizacional	Se realiza el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador.					
		Existe una política de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo.					
		Existe capacitación al personal como parte de una política institucional.					
		Se conocen con claridad los objetivos institucionales.					
		Existe un trato cordial y respetuoso en el centro de labores.					
	Clima laboral	Existe presión laboral en el centro de labores.					
		Todos los trabajadores desde el jefe hasta el subordinado son puntuales a la hora de ingreso.					
Modelado del trabajo	Delimitación de responsabilidades	Existe un Manual de Organización y Funciones en la GERCETUR.					
	Asignación de equipos de trabajo	Cuenta con un equipo multidisciplinario en el área de formulación de la GERCETUR.					
		Los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento eficiente y oportuno.					



		Para el cumplimiento del plan de actividades el personal realiza horas extras.					
		De acuerdo a las solicitudes de la población beneficiaria varía el plan de trabajo.					
		La línea de mando se encuentra bien definida.					
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas de trabajo	Se establecen metas de trabajo trimestralmente.					
		Se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica.					
	Cumplimiento del horario laboral	Se logra cumplir con el horario de trabajo.					
Remuneración	Expectativa salarial del colaborador	La remuneración mensual se realiza de manera oportuna.					
	Investigación del mercado salarial	El área de logística realiza de manera eficiente el valor referencial para la contratación del personal .					
	Definición de la política salarial	El valor referencial es acorde a la experiencia y especialización en formulación de proyectos en el sector turismo.					
		Considera que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

Autor: Greysi Thalía Naval Martínez

Señor (a) (ita): El objetivo del presente cuestionario es identificar el grado de conocimiento y de importancia de formulación de proyectos de inversión pública del sector turismo en los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la Región Lambayeque, 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

Nota importante: En caso de no estar familiarizado con lo planteado en la afirmación, sírvase marcar indiferente.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En Desacuerdo	(3) Indiferente	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
Análisis de duplicidad	Consulta avanzada	La herramienta consulta avanzada de indispensable para la búsqueda de cantidad de proyectos de inversión en el sector turismo.					
	Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	El aplicativo informático del MEF "SSI" importante para conocer la situación actual de un proyecto de					



		<i>inversión en el sector turismo.</i>					
<i>Diagnóstico de necesidades</i>	<i>Informe de identificación del servicio</i>	<i>Conoce el marco normativo vigente para formular proyectos del sector turismo.</i>					
		<i>Se realiza la identificación de la problemática de la población afectada para poder formular un proyecto de inversión.</i>					
		<i>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.</i>					
		<i>La identificación de los agentes involucrados es parte del proceso de formulación de proyectos de inversión.</i>					
		<i>Se identifica las causas y efectos como la alternativa de solución al problema.</i>					
		<i>El planteamiento de la propuesta de alternativas de solución del proyecto está enmarcado en la normativa vigente del sector turismo.</i>					
	<i>Informe de descripción del servicio</i>	<i>En la GERCETUR se aplican instrumentos de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y datos históricos.</i>					



	Informe de Oferta y demanda	Se realiza el informe de oferta y demanda, así como el horizonte de evaluación de manera correcta.					
Documentos técnicos	Ficha técnica simplificada	Se elabora de manera correcta la Ficha técnica simplificada, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i> .					
	Ficha técnica estándar	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica estándar, de acuerdo al marco normativo el <i>invierte.pe</i> .					
	Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i> .					
	Estudio de pre inversión a nivel de Perfil	Se formula de manera correcta el estudio de preinversión a nivel de perfil.					
Saneamiento físico legal	Partida Registral - SUNARP	Para iniciar la formulación del estudio de preinversión se debe verificar el saneamiento físico legal del predio.					
	Arreglos institucionales	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 .					



	Disponibilidad física del predio o terreno	<i>Previa a la formulación el equipo multidisciplinario realiza una inspección in situ al área.</i>					
<i>Compromiso de operación y mantenimiento</i>	Acta de compromiso	<i>Se realizan coordinaciones con los agentes involucrados y la entidad para firmar un acta de compromiso de la operación y mantenimiento.</i>					
<i>Declaración de viabilidad</i>	Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión	<i>Para la declaratoria de viabilidad se elabora correctamente el Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión.</i>					
	Resumen Ejecutivo	<i>Se elabora correctamente el resumen ejecutivo para declaratoria de viabilidad</i>					
	<i>Registro en el Banco de inversiones</i>	<i>El jefe de unidad formuladora registra correctamente en el banco de inversiones, así como la viabilidad correspondiente generando el código único de inversión.</i>					



Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable 1: Gestión del Talento Humano – Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)
Mag. Rosa Amelia Alarcón Cobeñas
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magíster en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Greysi Thalía Naval Martínez

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

Autor original:

Greysi Thalía Naval Martínez

Objetivo:

Recoger información y analizar la formulación de proyectos de inversión en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 12 servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Formulación de proyectos	1. <i>Análisis de duplicidad</i>	1. <i>Consulta avanzada</i>	1
		2. <i>Sistema de Seguimiento de Inversiones – SSI</i>	1
	2. <i>Diagnóstico de necesidades</i>	3. <i>Informe de identificación del servicio</i>	6
		4. <i>Informe de descripción del servicio</i>	1
		5. <i>Informe de oferta y demanda</i>	1



	3. Documentos técnicos	6. Ficha técnica simplificada	1
		7. Ficha técnica estándar	1
		8. Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	1
		9. Estudio de pre inversión a nivel de Perfil	1
	4. Saneamiento físico legal	10. Partida registral – SUNARP	1
		11. Arreglos institucionales	1
		12. Disponibilidad física del predio o terreno	1
	5. Compromiso de operación y mantenimiento	13. Acta de compromiso	1
	6. Declaración de viabilidad	14. Formato N°07-A : Registro de Proyecto de Inversión	1
		15. Resumen ejecutivo	1
		16. Registro en el banco de inversiones	1

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento de personal	Convocatoria - Medios de difusión	La convocatoria de personal se lleva a cabo previa planificación.	X		X		X		X				
			Existe un plazo adecuado para cada convocatoria.	X		X		X		X				
			El medio de difusión para la convocatoria al personal es masivo.	X		X		X		X				
			Existen filtros adecuados para el reclutamiento del personal.	X		X		X		X				
	Revisión de CV		La evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto.	X		X		X		X				
			El área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria	X		X		X		X				
			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	X		X		X		X				

Selección de personal	Prueba de aptitud	Las pruebas de aptitud están acorde al perfil requerido para el puesto.	X	X	X	X		
	Prueba de actitud	El requerimiento del área usuaria considera mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública.	X	X	X	X		
		Tener conocimientos básicos de proyectos de inversión, como criterio de evaluación para seleccionar el personal.	X	X	X	X		
	Prueba psicológicas	La evaluación psicológica es desarrollada por un profesional especialista en psicología.	X	X	X	X		
	Técnicas de simulación	Se desarrollan actividades basadas en técnicas de simulación como trabajar en equipo para afrontar un problema.	X	X	X	X		
Orientación de las personas	Cultura organizacional	Se realizan trabajos en equipo en colaboración con otras áreas.	X	X	X	X		
		Se realiza el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador.	X	X	X	X		
		Existe una política de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo.	X	X	X	X		
		Existe capacitación al personal como parte de una política institucional.	X	X	X	X		
		Se conocen con claridad los objetivos institucionales.	X	X	X	X		
	Clima laboral	Existe un trato cordial y respetuoso en el centro de labores.	X	X	X	X		
		Existe presión laboral en el centro de labores.	X	X	X	X		
		Todos los trabajadores desde el jefe hasta el subordinado son puntuales a la hora de ingreso.	X	X	X	X		
Modelado de trabajo	Delimitación de responsabilidades	Existe un Manual de Organización y Funciones en la GERCETUR.	X	X	X	X		
	Asignación de equipos de trabajo	Cuenta con un equipo multidisciplinario en el área de formulación de la GERCETUR.	X	X	X	X		
		Los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento eficiente y oportuno.	X	X	X	X		
		Para el cumplimiento del plan de actividades el personal realiza horas extras.	X	X	X	X		



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISTA:

Greysi Thalía Naval Martínez.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021


MAG. ALARCÓN COBEÑAS ROSA ANELJA
MASTER EN EDUCACIÓN

Firma/DNI 16439285
EXPERTO



Variable 1: Gestión del Talento Humano – Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)

Mag. Víctor Hugo Monteza Alarcón

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magíster en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la valdez del instrumento.

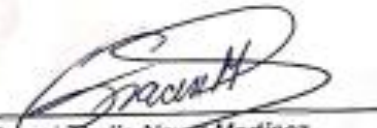
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma


Greyal Thalia Naval Martinez

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento de personal	Convocatoria - Medios de difusión	La convocatoria de personal se lleva a cabo previa planificación.	X		X		X		X		
			Existe un plazo adecuado para cada convocatoria.	X		X		X		X		
			El medio de difusión para la convocatoria al personal es masivo.	X		X		X		X		
			Existen filtros adecuados para el reclutamiento del personal.	X		X		X		X		
	Revisión de CV	La evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto.	X		X		X		X			
		El área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria	X		X		X		X			
		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	X		X		X		X			

Selección de personal	Prueba de aptitud	Las pruebas de aptitud están acorde al perfil requerido para el puesto.	X		X		X		X	
	Prueba de actitud	El requerimiento del área usuaria considera mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública.	X		X		X		X	
		Tener conocimientos básicos de proyectos de inversión, como criterio de evaluación para seleccionar el personal.	X		X		X		X	
	Prueba psicológica	La evaluación psicológica es desarrollada por un profesional especialista en psicología.	X		X		X		X	
	Técnicas de simulación	Se desarrollan actividades basadas en técnicas de simulación como trabajar en equipo para afrontar un problema.	X		X		X		X	
Orientación de las personas	Cultura organizacional	Se realizan trabajos en equipo en colaboración con otras áreas.	X		X		X		X	
		Se realiza el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador.	X		X		X		X	
		Existe una política de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo.	X		X		X		X	
		Existe capacitación al personal como parte de una política institucional.	X		X		X		X	
		Se conocen con claridad los objetivos institucionales.	X		X		X		X	
	Clima laboral	Existe un trato cordial y respetuoso en el centro de labores.	X		X		X		X	
		Existe presión laboral en el centro de labores.	X		X		X		X	
		Todos los trabajadores desde el jefe hasta el subordinado son puntuales a la hora de ingreso.	X		X		X		X	
Modelado de trabajo	Delimitación de responsabilidades	Existe un Manual de Organización y Funciones en la GERCETUR.	X		X		X		X	
		Cuenta con un equipo multidisciplinario en el área de formulación de la GERCETUR.	X		X		X		X	
		Los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento eficiente y oportuno.	X		X		X		X	

	Asignación de equipos de trabajo	Para el cumplimiento del plan de actividades el personal realiza horas extras.	X		X		X		X	
		De acuerdo a las solicitudes de la población beneficiaria varía el plan de trabajo.	X		X		X		X	
		La línea de mando se encuentra bien definida.	X		X		X		X	
Evaluación de desempeño	Cumplimiento de metas de trabajo	Se establecen metas de trabajo trimestralmente	X		X		X		X	
		Se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica.	X		X		X		X	
	Cumplimiento del horario laboral	Se logra cumplir con el horario de trabajo.	X		X		X		X	
Remuneración	Expectativa salarial del colaborador	La remuneración mensual se realiza de manera oportuna.	X		X		X		X	
	Investigación del mercado salarial	El área de logística realiza de manera eficiente el valor referencial para la contratación del personal .	X		X		X		X	
	Definición de política salarial	El valor referencial es acorde a la experiencia y especialización en formulación de proyectos en el sector turismo.	X		X		X		X	
		Considera que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **VICTOR HUGO MONTEZA ALARCÓN**

Firma del experto:



DR. VICTOR HUGO MONTEZA ALARCÓN
SECRETARÍA DE PERSONAL Y SUS RELACIONES



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalia Naval Martínez.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

/

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021




Firma/DNI: 44378049
EXPERTO



Variable 1: Gestión del Talento Humano – Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)
Mag. Victor Hugo Monteza Cabanillas
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Greysi-Thalia Naval Martínez

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento de personal	Convocatoria - Medios de difusión	La convocatoria de personal se lleva a cabo previa planificación.	X		X		X		X		
			Existe un plazo adecuado para cada convocatoria.	X		X		X		X		
			El medio de difusión para la convocatoria al personal es masivo.	X		X		X		X		
			Existen filtros adecuados para el reclutamiento del personal.	X		X		X		X		
	Revisión de CV		La evaluación de CV está en función al perfil requerido para el puesto.	X		X		X		X		
			El área de logística evalúa el CV de acuerdo al requerimiento del área usuaria	X		X		X		X		
			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	X		X		X		X		

Selección de personal	Prueba de aptitud	Las pruebas de aptitud están acorde al perfil requerido para el puesto.	X		X		X		X		
	Prueba de actitud	El requerimiento del área usuaria considera mínimos requisitos para profesionales con especialización en proyectos de formulación de inversión pública.	X		X		X		X		
		Tener conocimientos básicos de proyectos de inversión, como criterio de evaluación para seleccionar el personal.	X		X		X		X		
	Prueba psicológica	La evaluación psicológica es desarrollada por un profesional especialista en psicología.	X		X		X		X		
	Técnicas de simulación	Se desarrollan actividades basadas en técnicas de simulación como trabajar en equipo para afrontar un problema.	X		X		X		X		
Orientación de las personas	Cultura organizacional	Se realizan trabajos en equipo en colaboración con otras áreas.	X		X		X		X		
		Se realiza el reconocimiento al esfuerzo o empeño del trabajador.	X		X		X		X		
		Existe una política de sanción en caso de incumplimiento de funciones del cargo.	X		X		X		X		
		Existe capacitación al personal como parte de una política institucional.	X		X		X		X		
		Se conocen con claridad los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
	Clima laboral	Existe un trato cordial y respetuoso en el centro de labores.	X		X		X		X		
		Existe presión laboral en el centro de labores.	X		X		X		X		
		Todos los trabajadores desde el jefe hasta el subordinado son puntuales a la hora de ingreso.	X		X		X		X		
Modulado de trabajo	Delimitación de responsabilidades	Existe un Manual de Organización y Funciones en la GERSETUR.	X		X		X		X		
		Cuenta con un equipo multidisciplinario en el área de formulación de la GERSETUR.	X		X		X		X		
		Los equipos de trabajo requieren de más colaboradores para el cumplimiento eficiente y oportuno.	X		X		X		X		

	Asignación de equipos de trabajo	Para el cumplimiento del plan de actividades el personal realiza horas extras.	X		X		X		X	
		De acuerdo a las solicitudes de la población beneficiaria varía el plan de trabajo.	X		X		X		X	
		La línea de mando se encuentra bien definida.	X		X		X		X	
Evaluación de desempeño	Cumplimiento de metas de trabajo	Se establecen metas de trabajo trimestralmente	X		X		X		X	
		Se presentan informes de avance en el cumplimiento de las metas de trabajo de manera periódica.	X		X		X		X	
	Cumplimiento del horario laboral	Se logra cumplir con el horario de trabajo.	X		X		X		X	
Remuneración	Expectativa salarial del colaborador	La remuneración mensual se realiza de manera oportuna.	X		X		X		X	
	Investigación del mercado salarial	El área de logística realiza de manera eficiente el valor referencial para la contratación del personal .	X		X		X		X	
	Definición de política salarial	El valor referencial es acorde a la experiencia y especialización en formulación de proyectos en el sector turismo.	X		X		X		X	
		Considera que un aumento salarial es más importante que el reconocimiento social en la organización.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **VICTOR HUGO MONTEZA CABANILLAS**

Firma del experto:



MAG. MONTEZA CABANILLAS VICTOR HUGO
MAESTRO EN EDUCACIÓN



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalía Naval Martínez.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Firma/DNI: 16453233
EXPERTO



Variable 2: Formulación de proyectos – Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)
Mag. Rosa Amelia Alarcón Cobeñas
Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magíster en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Greysi Thalia Naval Martínez



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque

Autor original:

Greysi Thalía Naval Martínez

Objetivo:

Recoger información y analizar la formulación de proyectos de inversión en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 12 servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	1. <i>Análisis de duplicidad</i>	1. <i>Consulta avanzada</i>	1
		2. <i>Sistema de Seguimiento de Inversiones – SSI</i>	1
	2. <i>Diagnóstico de necesidades</i>	3. <i>Informe de identificación del servicio</i>	6
		4. <i>Informe de descripción del servicio</i>	1



Formulación de proyectos	3. Documentos técnicos	6. Ficha técnica simplificada	1
		7. Ficha técnica estándar	1
		8. Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	1
		9. Estudio de pre inversión a nivel de Perfil	1
	4. Saneamiento físico legal	10. Partida registral – SUNARP	1
		11. Arreglos institucionales	1
		12. Disponibilidad física del predio o terreno	1
	5. Compromiso de operación y mantenimiento	13. Acta de compromiso	1
	6. Declaración de viabilidad	14. Formato N°07-A : Registro de Proyecto de Inversión	1
		15. Resumen ejecutivo	1
		16. Registro en el banco de inversiones	1

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	Análisis de duplicidad	Consulta avanzada Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	La herramienta consulta avanzada de indispensable para la búsqueda de cantidad de proyectos de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
		Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	El aplicativo informático del MEF "SSI" importante para conocer la situación actual de un proyecto de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
	Diagnóstico de necesidades	Informe de identificación de servicio	Conoce el marco normativo vigente para formular proyectos del sector turismo.		X		X		X					
			Se realiza la identificación de la problemática de la población afectada para poder formular un proyecto de inversión.		X		X		X					
			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.		X		X		X					
			La identificación de los agentes involucrados es parte del proceso de formulación de proyectos de inversión.		X		X		X					

		Se identifica las causas y efectos como la alternativa de solución al problema.	X		X		X				
		El planteamiento de la propuesta de alternativas de solución del proyecto está enmarcado en la normativa vigente del sector turismo.	X		X		X				
	Informe de descripción del servicio	En la GERCETUR se aplican instrumentos de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y datos históricos.	X		X		X				
	Informe de oferta y demanda	Se realiza el informe de oferta y demanda, así como el horizonte de evaluación de manera correcta.	X		X		X				
Documentos técnicos	Ficha técnica simplificada	Se elabora de manera correcta la Ficha técnica simplificada, de acuerdo al marco normativo del invierte.pe	X		X		X				
	Ficha técnica estándar	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica estándar, de acuerdo al marco normativo el invierte.pe.	X		X		X				
	Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad, de acuerdo al marco normativo del invierte.pe.	X		X		X				
	Estudio de preinversión a nivel de Perfil	Se formula de manera correcta el estudio de pre inversión a nivel de perfil.	X		X		X				
Saneamiento físico legal	Partida Registral - SUNARP	Para iniciar la formulación del estudio de pre inversión se debe verificar el saneamiento físico legal del predio.	X		X		X				
	Arreglos Institucionales	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 .	X		X		X				
	Disponibilidad física del predio o terreno	Previa a la formulación el equipo multidisciplinario realiza una inspección in situ al área.	X		X		X				



Compromiso de operación y mantenimiento	Acta de compromiso	Se realizan coordinaciones con los agentes involucrados y la entidad para firmar un acta de compromiso de la operación y mantenimiento.	X		X		X				
	Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión	Para la declaratoria de viabilidad se elabora correctamente el Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión.	X		X		X				
Declaración de viabilidad	Resumen ejecutivo	Se elabora correctamente el resumen ejecutivo para declaratoria de viabilidad	X		X		X				
	Registro en el Banco de Inversiones	El jefe de unidad formuladora registra correctamente en el banco de inversiones, así como la viabilidad correspondiente generando el código único de inversión.	X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: ROSA AMELIA ALARCON COBEÑAS

Firma del experto :/



MAG. ALARCON COBEÑAS ROSA AMELIA
MÁSTER EN EDUCACIÓN

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalía Naval Martínez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.)

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021


MAG. ALARCÓN COSENAS ROSA ANJELA
MÁSTER EN EDUCACIÓN

Firma/DNI: 10430285

EXPERTO



Variable 2: Formulación de proyectos – Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)
Mag. Víctor Hugo Monteza Alarcón
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Griselda Thaila Naval Martínez

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	Análisis de duplicidad	Consulta avanzada Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	La herramienta consulta avanzada de indispensable para la búsqueda de cantidad de proyectos de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
		Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	El aplicativo informático del MEF "SSI" importante para conocer la situación actual de un proyecto de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
	Diagnóstico de necesidades	Informe de identificación de servicio	Conoce el marco normativo vigente para formular proyectos del sector turismo.		X		X		X					
			Se realiza la identificación de la problemática de la población afectada para poder formular un proyecto de inversión.		X		X		X					
			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.		X		X		X					
			La identificación de los agentes involucrados es parte del proceso de formulación de proyectos de inversión.		X		X		X					



		Se identifica las causas y efectos como la alternativa de solución al problema.	X		X		X					
		El planteamiento de la propuesta de alternativas de solución del proyecto está enmarcado en la normativa vigente del sector turismo.	X		X		X					
	Informe de descripción del servicio	En la GERCETUR se aplican instrumentos de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y datos históricos.	X		X		X					
	Informe de oferta y demanda	Se realiza el informe de oferta y demanda, así como el horizonte de evaluación de manera correcta.	X		X		X					
Documentos técnicos	Ficha técnica simplificada	Se elabora de manera correcta la Ficha técnica simplificada, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i>	X		X		X					
	Ficha técnica estándar	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica estándar, de acuerdo al marco normativo el <i>invierte.pe</i> .	X		X		X					
	Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i> .	X		X		X					
	Estudio de preinversión a nivel de Perfil	Se formula de manera correcta el estudio de pre inversión a nivel de perfil.	X		X		X					
Saneamiento físico legal	Partida Registral - SUNARP	Para iniciar la formulación del estudio de pre inversión se debe verificar el saneamiento físico legal del predio.	X		X		X					
	Arreglos institucionales	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.	X		X		X					
	Disponibilidad física del predio o terreno	Previa a la formulación el equipo multidisciplinario realiza una inspección in situ al área.	X		X		X					



Compromiso de operación y mantenimiento	Acta de compromiso	Se realizan coordinaciones con los agentes involucrados y la entidad para firmar un acta de compromiso de la operación y mantenimiento.	X		X		X				
	Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión	Para la declaratoria de viabilidad se elabora correctamente el Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión.	X		X		X				
Declaración de viabilidad	Resumen ejecutivo	Se elabora correctamente el resumen ejecutivo para declaratoria de viabilidad	X		X		X				
	Registro en el Banco de Inversiones	El jefe de unidad formuladora registra correctamente en el banco de inversiones, así como la viabilidad correspondiente generando el código único de inversión.	X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: MONTEZA ALARCON VICTOR HUGO/

Firma del experto :




 MAG. MONTEZA ALARCON VICTOR HUGO
 DIRECTOR DE PERSONAL GRUPO DE INVESTICIONES

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalía Naval Martínez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO




Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Firma/DNI: 44376040

EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalia Naval Martínez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 21 de octubre de 2021

ING. VICTOR HUGO VICTOR HUGO
ING. VICTOR HUGO VICTOR HUGO

Firma/DNI: 44378049

EXPERTO



Variable 2: Formulación de proyectos – Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Señor (a)
Mag. Victor Hugo Monteza Cabanillas
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magíster en gestión pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma 
Greysi Thalia Naval Martínez

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	Análisis de duplicidad	Consulta avanzada Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	La herramienta consulta avanzada de indispensable para la búsqueda de cantidad de proyectos de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
		Sistema de Seguimiento de Inversiones - SSI	El aplicativo informático del MEF "SSI" importante para conocer la situación actual de un proyecto de inversión en el sector turismo.	X		X		X						
	Diagnóstico de necesidades	Informe de identificación de servicio	Conoce el marco normativo vigente para formular proyectos del sector turismo.		X		X		X					
			Se realiza la identificación de la problemática de la población afectada para poder formular un proyecto de inversión.		X		X		X					
			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.		X		X		X					
			La identificación de los agentes involucrados es parte del proceso de formulación de proyectos de inversión.		X		X		X					



		Se identifica las causas y efectos como la alternativa de solución al problema.	X		X		X				
		El planteamiento de la propuesta de alternativas de solución del proyecto está enmarcado en la normativa vigente del sector turismo.	X		X		X				
	Informe de descripción del servicio	En la GERCETUR se aplican instrumentos de recolección de datos como: entrevistas, encuestas y datos históricos.	X		X		X				
	Informe de oferta y demanda	Se realiza el informe de oferta y demanda, así como el horizonte de evaluación de manera correcta.	X		X		X				
Documentos técnicos	Ficha técnica simplificada	Se elabora de manera correcta la Ficha técnica simplificada, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i>	X		X		X				
	Ficha técnica estándar	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica estándar, de acuerdo al marco normativo el <i>invierte.pe</i> .	X		X		X				
	Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad	Se elabora de manera correcta de la Ficha técnica para proyectos de inversión de baja y mediana complejidad, de acuerdo al marco normativo del <i>invierte.pe</i> .	X		X		X				
	Estudio de preinversión a nivel de Perfil	Se formula de manera correcta el estudio de pre inversión a nivel de perfil.	X		X		X				
Saneamiento físico legal	Partida Registral - SUNARP	Para iniciar la formulación del estudio de pre inversión se debe verificar el saneamiento físico legal del predio.	X		X		X				
	Arreglos institucionales	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 .	X		X		X				
	Disponibilidad física del predio o terreno	Previa a la formulación el equipo multidisciplinario realiza una inspección in situ al área.	X		X		X				



Compromiso de operación y mantenimiento	Acta de compromiso	Se realizan coordinaciones con los agentes involucrados y la entidad para firmar un acta de compromiso de la operación y mantenimiento.	X		X		X				
	Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión	Para la declaratoria de viabilidad se elabora correctamente el Formato N°07-A: Registro de Proyecto de Inversión.	X		X		X				
Declaración de viabilidad	Resumen ejecutivo	Se elabora correctamente el resumen ejecutivo para declaratoria de viabilidad	X		X		X				
	Registro en el Banco de Inversiones	El jefe de unidad formuladora registra correctamente en el banco de inversiones, así como la viabilidad correspondiente generando el código único de inversión.	X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: MONTEZA CABANILLAS VICTOR HUGO

Firma del experto :



MAG. MONTEZA CABANILLAS VICTOR HUGO
MAESTRO EN EDUCACIÓN

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Dirigida a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque.

3. TESISISTA:

Greysi Thalía Naval Martínez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de octubre de 2021

Firma/DNI: 10453233

EXPERTO

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Gestión del talento humano para la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo - Lambayeque



FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis General				
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.	Existe relación entre gestión del talento humano con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.	V.I: Gestión del talento humano	Unidad de Análisis: Servidores públicos	Enfoque de investigación: cuantitativo	Técnica: Instrumento: La encuesta Métodos de Análisis de Investigación: <i>El cuestionario</i>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre reclutamiento de personal con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre reclutamiento de personal y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>		<p>Población: 12 servidores públicos</p>	<p>Diseño: descriptiva – correlacional</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la selección del trabajo con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la selección de personal y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>	<p>Existe relación entre la selección de personal y la formulación de proyectos de inversión en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>	<p>V.D: Formulación de proyectos</p>	<p>Muestra: 12 servidores públicos de la GERCETUR</p>		

<p>¿Qué relación existe entre orientación de personas con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo - Lambayeque?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la orientación de personas y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>	<p>Existe relación entre orientación de las personas y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre modelado del trabajo con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque?</p>	<p>Determinar la relación existente entre el modelado del trabajo y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo - Lambayeque.</p>	<p>Existe relación entre el modelado del trabajo y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>				
<p>¿Qué relación existe entre evaluación de desempeño con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de la región Lambayeque?</p>	<p>Determinar la relación existente entre evaluación del desempeño y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>	<p>Existe relación entre evaluación del desempeño y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.</p>				

Turismo – Lambayeque?						
¿Qué relación existe entre remuneración con la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque?	Determinar la relación existente entre remuneración y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.	Existe relación entre remuneración y la formulación de proyectos en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo – Lambayeque.				

Anexo 5. Autorización para realizar investigación

			GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE GERENCIA REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO GERENCIA REG. DE COM. EXT. Y TURISMO		Firmado digitalmente por PONTE LOPEZ ULISES HARVEY FIR 41860391 Unidad: GERENCIA REG. DE COM. EXT. Y TURISMO Cargo: GERENTE REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO Fecha y hora de proceso: 22/10/2021 - 09:04:07
id seguridad: 5883425		Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia		Chiclayo 22 octubre 2021	

OFICIO N° 000569-2021-GR.LAMB/GERCETUR [3986023 - 1]

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH
CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN EN GERCETUR LAMBAYEQUE.

REFERENCIA: CARTA S/N DE FECHA 13 DE OCTUBRE DE 2021

Es grato dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo a nombre de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo de Lambayeque; así mismo, de acuerdo al documento de la referencia recibido, informo a usted que se **AUTORIZA** a la Srta, **Greysi Thalia Naval Martínez**, a realizar su investigación en la Gerencia a mi cargo.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
ULISES HARVEY PONTE LOPEZ
GERENTE REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO
Fecha y hora de proceso: 22/10/2021 - 09:04:07

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sigsedo3.regionlambayeque.gob.pe/verificar/>

VotBo electrónico de:
- DIRECCION DE TURISMO Y ARTESANIA
JUAN PIO MARTIN GANVINI FALEN
DIRECTOR DE TURISMO Y ARTESANIA
2021-10-21 11:37:31-05

Anexo 6. Evidencias

Figura 8

Asistente de turismo y artesanía



Figura 9

Especialista de turismo e inventario turístico



Figura 10

Encargado de mesa de partes

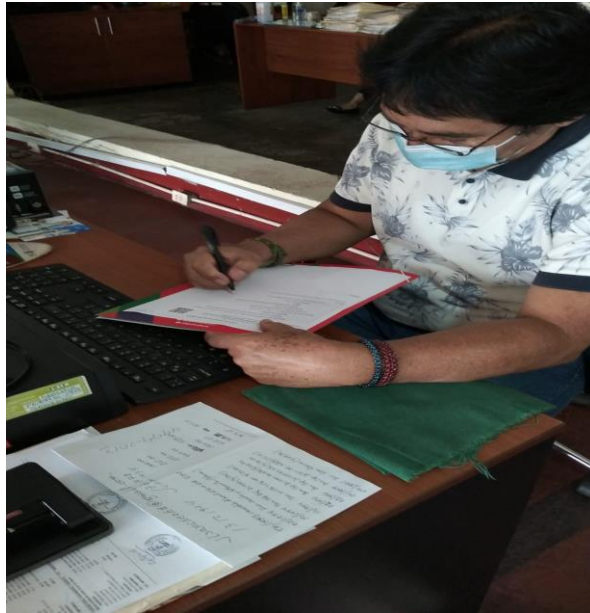


Figura 11

Especialista en turismo



Figura 12

Gerente de GERCETUR

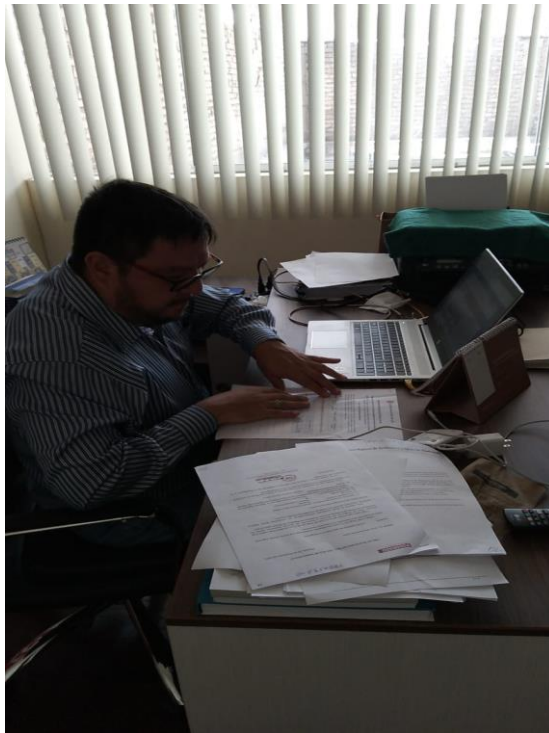


Figura 13

Director de turismo y artesanía de GERCETUR



Figura 14

Especialista legal de GERCETUR

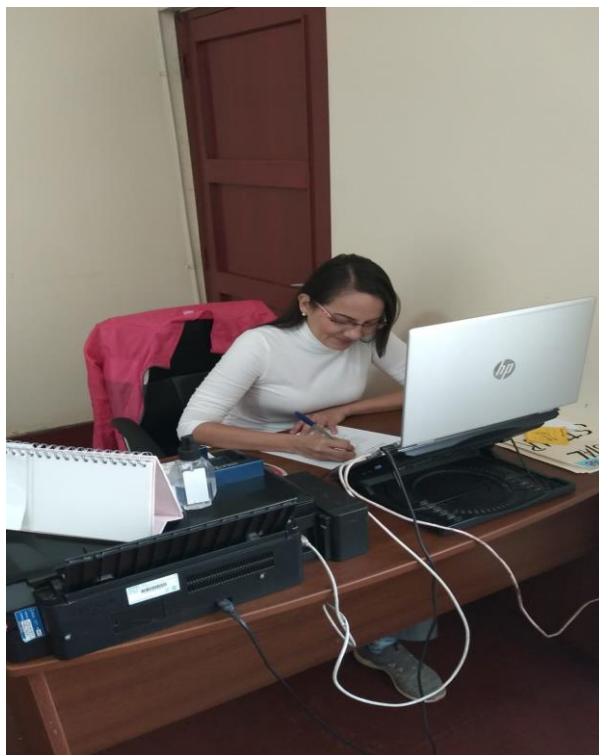


Figura 15

Directora de Comercio Exterior de GERCETUR

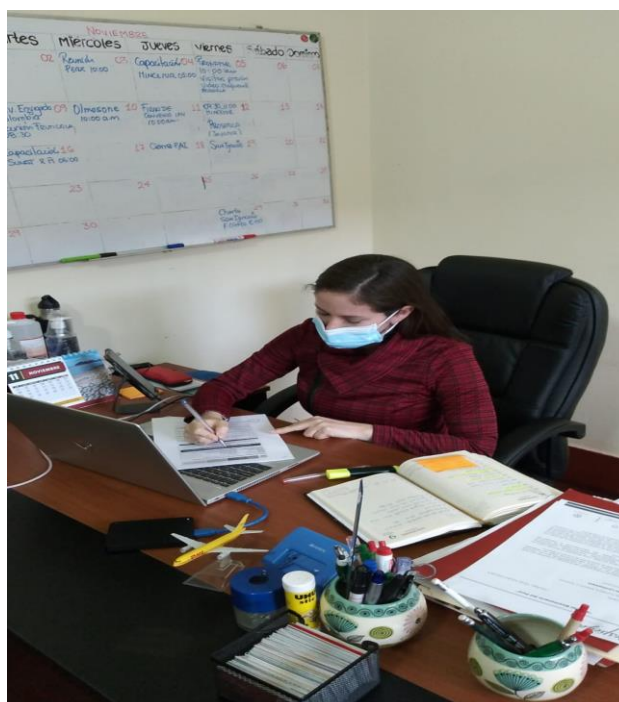


Figura 16

Asistente de Comercio Exterior



Figura 17

Asistente de Comercio Exterior



Anexo 7. Certificado del traductor para la traducción del resumen en inglés



Certificate of Achievement
for
IVAN DANY MONTEZA ALARCON
on the Michigan English Test


Sharon Harvey
Chief Executive Officer
Cambridge Michigan Language Assessments



Date of Test: 12/22/2016
Place of Test: Lima, Peru
Registration #: 73201572

Results		
Section	Score	Level
Listening:	55	B2
Reading and Grammar:	64	C1
Total Score:	119	

