



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Capital humano y atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial
de Alto Amazonas, 2024

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

AUTOR:

Br. Gonzales Tafur, Aldrin Alexis (orcid.org/0009-0009-9050-1717)

ASESORES:

Dr. Delgado Bardales, Jose Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Capital Humano y Atractivos Turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024", cuyo autor es GONZALES TAFUR ALDRIN ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 30- 07-2024 18:08:12
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-07-2024 18:55:13

Código documento Trilce: TRI - 0803293



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES TAFUR ALDRIN ALEXIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capital Humano y Atractivos Turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GONZALES TAFUR ALDRIN ALEXIS DNI: 72043683 ORCID: 0009-0009-9050-1717	Firmado electrónicamente por: AGONZALESTA96 el 11-08-2024 14:33:52

Código documento Trilce: INV - 1692356

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante. También a mis hermanos, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Finalmente, a los que no creyeron en mí, con su actitud lograron que tomará más impulso

Aldrin

Agradecimiento

A los docentes y autoridades de la universidad César Vallejo por su apoyo constante en mi formación académica.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de capital humano y sus dimensiones.....	17
Tabla 2. Nivel de atractivos turísticos y sus dimensiones.	18
Tabla 3. Prueba de normalidad.	19
Tabla 4. Relación entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos.	20
Tabla 5. Relación entre el capital humano y los atractivos turísticos.	21

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el capital humano y los atractivos turísticos.	22
--	----

Resumen

La investigación contribuyó al cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible 8 para promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos; tuvo como objetivo de determinar la relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024. La investigación fue tipo básica, de alcance descriptivo correlacional, no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal, cuya muestra fue de 45 colaboradores. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de la variable capital humano y sus dimensiones es medio; igual manera el nivel de la variable atractivos turísticos y sus dimensiones es medio. Concluyendo que, existe relación positiva moderada y significativa entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, sostenido en un coeficiente de Pearson se alcanzó de 0.655 y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptando así la hipótesis de la investigación, además, el coeficiente de determinación fue 42,90 % de variabilidad entre variables.

Palabras clave: Capital, humano, atractivos, turísticos.

Abstract

The research contributed to the achievement of sustainable development goal 8 to promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all; The objective was to determine the relationship between human capital and tourist attractions in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, 2024. The research was basic, with a descriptive correlational scope, non-experimental, quantitative approach and cross section, whose sample was 45 collaborators. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of the human capital variable and its dimensions is medium; Likewise, the level of the tourist attractions variable and its dimensions is medium. Concluding that, there is a moderate and significant positive relationship between human capital and tourist attractions in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, 2024, sustained in a Pearson coefficient of 0.655 and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), thus accepting the research hypothesis, in addition, the coefficient of determination was 42.90% of variability between variables.

Keywords: Capital, human, attractions, tourism.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación contribuye al cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible, específicamente el ODS 8 que busca promover el aumento de la economía de una forma sostenible e inclusiva además de la apertura de puestos de trabajo para todos sin ningún tipo de exclusiones; además concuerda con el cumplimiento de la meta 8.5 que pretende lograr al 2030 el empleo pleno en toda la población en edad de trabajar de modo que tenga la posibilidad de generar ingresos para costear sus gastos básicos y otros que conlleven al fortalecimiento de mejorar la calidad de vida en cada situación.

A nivel internacional, en cuanto a la consideración del problema en torno a la gestión del recurso humano, se encuentra la ineficiencia de las instituciones para abordar una adecuada selección de personas, dentro de la cual consumen demasiados recursos y aun así no logran enfocarse en encontrar el mejor profesional por lo que no garantizan un desempeño eficiente en las áreas cubiertas, por otro lado, la comunicación a pesar de ser un recurso esencial para el funcionamiento organizacional, en diversas situaciones no es utilizada adecuadamente debido a problemas como las inconsistencias en el mensaje y el tipo de comunicación adoptada, puntualmente con los canales inapropiados; también se observa que las entidades no cuentan con el personal especializado para la gestión de los atractivos turísticos, los cuales no solamente se encuentran descuidados sino que tampoco se realiza la inversión para el descubrimiento y ambientación de nuevos servicios con los cuales pueda generar ingresos dentro de la comunidad local y el país (Dau-Marco et al., 2023).

En el plano latinoamericano, existe una tendencia en las instituciones hacia la mala gestión del personal al no considerar la obtención de resultados bilaterales tanto para la entidad como para el colaborador, por lo que se toman medidas no planificadas al momento de contratar y capacitar, provocando que no existan las competencias y conocimientos necesarios para lograr la presentación de resultados sobresalientes que aporten valor agregado al

objetivo general; por otro lado, a pesar de contar con una ubicación geográfica privilegiada, muchos países no lo aprovechan al máximo debido a la falta de direccionamiento municipal para la gestión de los atractivos turísticos, tanto en los aspectos de promoción como en el mejoramiento de los mismos para dar a conocer hacia el exterior, es decir, al no contar con lineamientos específicos para la promoción turística y la designación de personal, no se están logrando aquellos resultados esperados (Francesconi & Arbusti, 2024).

A nivel nacional, dentro de los problemas que envuelve a las municipalidades, se encuentra la mala gestión del personal en sus diferentes etapas, dentro de las cuales la más resaltante es la incorporación de personas a pesar que no cumplan con el perfil requerido en la descripción del puesto, provocando dificultades para una adaptación eficiente que facilite la entrega de resultados apropiados en la gestión turística, la cual es esencial para fomentar el impulso económico y otros sectores en el entorno local, la misma que no es impulsada adecuadamente porque el personal no se encuentra capacitado para gestionar a favor de este rubro de modo que no existen inversiones significativas que ayuden a ampliar los atractivos, tampoco se realiza el mejoramiento de las condiciones de accesibilidad para que el público con diferentes habilidades pueda acceder a estos espacios (Min & García, 2023).

En la región Amazonas existen problemas vinculados directamente con la ineficiencia institucional para realizar la incorporación del personal especializado que tenga los conocimientos adecuados acerca de la gestión de los atractivos turísticos, dentro de ello, las falencias se relacionan con la mala gestión del personal para ser integrados a las áreas en base a la comprobación de sus competencias debido a que existen procesos sin planificación y sin los filtros que amerita; también existe el desinterés por parte de las autoridades para potenciar este sector tan importante que permitirá desarrollar la economía local, tampoco se realizan actividades de integración para que los impulsores del turismo puedan trabajar coordinadamente con las instituciones bajo lineamientos específicos provechosos para ambas partes (Cotrina y Flores, 2022).

En el plano local, en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la gestión del personal no se viene desarrollando de acuerdo a los parámetros que son establecidos por la misma entidad para lograr la eficiencia en el proceso, se omiten ciertos parámetros ya sea en la etapa de selección como en la capacitación, provocando así que presenten limitaciones para aportar los resultados apropiados así como para propiciar el funcionamiento organizacional idóneo; por otro lado, la gestión de los atractivos turísticos no está recibiendo la atención necesaria lo cual provoca el desaprovechamiento del potencial que ofrece para el crecimiento de la economía en los pobladores así como para la generación de los recursos que faciliten el mejoramiento de las condiciones infraestructurales, entre otros que pueden ser logrados si esta variable se cumple a cabalidad.

Por lo mencionado se planteó como **problema general**, ¿Cuál es la relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024? Como **problemas específicos**, ¿Cuál es el nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024? ¿Cuál es el nivel de atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024?

Por otro lado, se justificó **por conveniencia**, porque los hallazgos encontrados sirvieron a que los directivos tomen mejores decisiones en, en la **relevancia social**, se logró mejorar el servicio hacia el usuario final, distribuyendo adecuados presupuestos para la promoción y mantenimiento de atractivos turísticos; en el **valor teórico**, se hizo uso de enfoques conceptuales que ayudaron a describir cada variable de estudio y con ello generaron nuevos conocimientos; en las **implicancias prácticas**, las sugerencias ayudaron a establecer estrategias para contar con mejor capital humano que contribuyeron al crecimiento y promoción de los atractivos turísticos; y en la **utilidad metodológica**, se brindaron dos instrumentos

(cuestionarios) que utilizaron como base para la recopilación de datos en otros estudios.

De igual manera se tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, y como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazona, 2024. Analizar los atractivos turísticos en la provincia de Alto Amazonas, Loreto, 2024. Establecer la relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.

Respecto a los antecedentes se citó a Alkaabi-Hameed et al. (2023); Cantú-Norma et al. (2023); Rodríguez-Lázaro & Barradas-Martínez (2024); Núñez (2024); concluyeron que, cada vez más se está volviendo monótona debido a la incorporación de la tecnología donde la comunicación se desarrolla a través de los medios electrónicos y no facilita la interacción personal entre colaboradores y directivos, por lo que muchas veces se tornan muy complejas cuando no existe un canal apropiado, por lo que la distorsión en el mensaje emitido suele generar controversias que afectan el campo laboral y específicamente en el rendimiento de los colaboradores en torno a las exigencias demandadas, es por ello que se requiere una congruencia entre estos recursos para lograr una gestión eficiente que beneficie a ambas partes.

Asimismo, Khusnah & Soewarno (2024); Amarilla-Villalba (2024); Correa-Parra et al. (2024); Peralta et al. (2023); concluyeron, aún se requiere la incorporación competitiva de los enfoques de sostenibilidad para que estos elementos sean utilizados de forma responsable considerando sus características naturales y su nivel de agotamiento, de modo que no solamente esté enfocado en la creación de atractivos turísticos sino que también sea respeten a los ecosistemas que conviven dentro de estos espacios naturales para no provocar las alteraciones que posteriormente podrían afectar significativamente al medio ambiente, es decir, la gestión debe ser realizada contemplando los aspectos económicos, sociales y ambientales.

En tanto, Dagostino (2024); Roldán & Cacciutto (2024); Feger et al. (2024); Romero et al. (2024); concluyeron que, el fortalecimiento de una estrategia es fundamental en el país debido a que abre la posibilidad no solamente de favorecer otras actividades económicas sino que también permite que las personas dentro del medio local tengan la posibilidad de acceder a empleos para mejorar sus ingresos, dentro de ello, también destacaron la integración de personal capacitado por parte de las entidades municipales con la finalidad de abordar una gestión competitiva y transparente donde el respeto a la naturaleza sea fundamental para lograr el incentivo a la economía bajo una mirada de sostenibilidad, lo cual puede ser logrado solamente cuando existe una coordinación competitiva entre directivos y la ciudadanía local.

Finalmente, Martín-Delgado et al. (2024); Francesconi & Arbusti (2024); Bellón-Edna (2024); concluyeron que, el acondicionamiento de los espacios turísticos, es una actividad que debe ser desarrollada constantemente con la finalidad de incorporar a aquellos elementos de accesibilidad que permita a los diversos públicos la utilización competitiva sin afectar su integridad física, para ello, se requiere la designación de responsables orientados hacia la gestión de estos lugares para coordinar con el área de turismo presente en la municipalidad, de modo que se puedan canalizar los recursos para fortalecer la accesibilidad juntamente con la visualización de los potenciales turísticos que se pueden ir desarrollando continuamente con el fin de mejorar las posibilidades para que la economía pueda crecer sin dejar de considerar la orientación de preservación y manejo responsable de los recursos para evitar su deterioro.

En cuanto a las teorías del **capital humano** se detallan a continuación: La **Teoría del Capital Humano**, es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020). **La teoría de la gestión de recursos humanos**, establece la designación de responsables para el desarrollo de prácticas responsables en cuanto a la asignación de responsabilidades a los colaboradores, las cuales deben obedecer no solamente a lineamientos estratégicos sino también a las capacidades de cada uno de ellos para no generar complicaciones y necesarias

en el desempeño de sus funciones (Solis-Tipian et al., 2022). **La teoría de la gestión de Talento Humano como factor del desarrollo**, fue desarrollada con la finalidad de visualizar los elementos esenciales para abordar el análisis estratégico de los problemas justamente con la integración de los procedimientos de solución (Pinargote-Párraga, 2023).

Asimismo, la variable **capital humano** cuyo autor fue Quito-Matute et al. (2020), se trata de las actividades coordinadas que buscan potenciar los conocimientos para el desempeño de las funciones, así como también la realización de procedimientos para garantizar las condiciones óptimas para un buen rendimiento. Asimismo, De la Vega et al. (2023), manifestaron que es un proceso que se compone por diferentes etapas internas que deben ser conocidas por parte de los directivos para realizar el aprovisionamiento y la capacitación respectiva de los colaboradores. Asimismo, Dau-Marco et al. (2023), destacaron que las etapas no son independientes, sino que una depende de la otra para lograr resultados competitivos por medio de la gestión de los colaboradores. Además, Jara-Valverde et al. (2023), manifestaron que depende de su visión estratégica acerca de la importancia de estos elementos dentro de la estructura organizacional.

En tanto, Vasquez-Claros & Huisa-Veria (2023), determinaron que es importante los recursos que se planes dentro de las entidades debido a que tiene que visualizar diversas soluciones cuando existen tiempos complejos y se requieren de ideas innovadoras para sobresalir. Asimismo, Pinto-Michele et al. (2023), determinaron que no solamente se trata de exigir el rendimiento óptimo a los colaboradores, también se deben eliminar limitaciones o en ambientes donde se encuentren en riesgo su integridad física, es decir, debe haber un balance entre las exigencias y las condiciones posibilitadas para no generar discrepancias que posteriormente podrían acarrear renuncias. En tanto, Páez & Hidalgo (2023), determinaron que no solamente se trata de una responsabilidad sino de una estrategia adoptada por las organizaciones para lograr sobresalir dentro del mercado en base a la integración de personal capacitado con las posibilidades para visualizar oportunidades.

Además, Min-Owen, E. & García (2023), determinaron que en la actualidad existe una infinidad de estrategias que pueden ser empleados por parte de las organizaciones para mejorar la gestión de su capital humano, cuyas variaciones se centran principalmente en la actividad que estos desarrollan, por ejemplo, en la actividad turística, la integración de personas con capacidades para visualizar espacios potenciales para la prestación de estos servicios permite marcar la diferencia. Además, Sánchez-Cubo et al. (2023), manifestaron que las estrategias de gestión de personas debe estar centrado en el potenciamiento de sus capacidades juntamente con una visión humanista hacia los usuarios o clientes debido a que de una u otra manera las personas representan a la imagen organizacional juntamente con su predisposición para brindar solución a sus necesidades; de allí la importancia de abordar un proceso de capacitación consistente que busque potenciar estas capacidades para transmitir una imagen competitiva y de confianza.

De esa manera manera, Páez & Hidalgo (2023), sostienen que se ha visto fundamental que el capital de las entidades es importante para que puedan generar una serie de actividades para un mejor desarrollo dentro del país, mostrando hacia los turistas los atractivos que puedan encontrar dentro de ello, es así como el estado realiza un presupuesto para que los encargados puedan mejorar los lugares que pueden ser muy bien vistos por las personas que visitan el lugar, conllevando a obtener beneficios con el fin de hacer crecer la economía de un país por medio de cada atractivo que se pueda encontrar en cada lugar perteneciente, de esa manera a diario se centran en hacer crecer las biodiversidades que encuentran en cada gestión que realiza el estado, conllevando a generar trabajo hacia la población, de alguna u otra manera para que puedan sentirse parte de ello y así puedan ayudar a cuidar el medio ambiente que genera una riqueza positiva para ambas partes.

En cuanto a las dimensiones del capital humano según Quito-Matute et al. (2020), son las siguientes: **Admisión del personal**, está relacionado directamente con las prácticas desarrolladas por las organizaciones para reclutar a los colaboradores potenciales, de modo que se pueda desarrollar una

selección estratégica verificando las competencias declaradas por cada uno de ellos de modo que éstas sean concordantes con las exigidas en la descripción del puesto. Asimismo, Pinto-Michele et al. (2023), determinaron que mientras mejor sea el proceso de admisión, existirán muchos más candidatos calificados para que la elección sea fructífera y se aborde la incorporación competitiva de personas que cumplan con el perfil especificado para entregar resultados sobresalientes que contribuyan al logro del objetivo tanto a nivel organizacional como individual. En tanto, Páez & Hidalgo (2023), es una etapa de amplia importancia dentro de la gestión de las personas debido a que involucra la designación de responsables para la verificación de estas capacidades en los postulantes, de modo que no se realicen omisiones que puedan afectar la posibilidad de contratar a las personas idóneas.

Asimismo, la dimensión **compensación del personal**, según Quito-Matute et al. (2020), se trata directamente de los aspectos remunerativos hacia los colaboradores por la prestación de los servicios prestados, lo cual va a depender de diversos factores o indicadores entre los cuales se encuentra el nivel de exposición al riesgo, la exigencia técnica o profesional, entre otros. Asimismo, De la Vega et al. (2023), manifestaron que la compensación debe desarrollarse de forma idónea, para lo cual se deben tomar en cuenta los lineamientos remunerativos establecidos por la normativa, así como las tendencias del mercado. Asimismo, Dau-Marco et al. (2023), por medio de la remuneración se pueden lograr diversos beneficios no solamente económicos, sino que también se puede lograr la generación de compromiso para lograr mejores resultados en ese puesto de trabajo.

Desarrollo del personal, según Quito-Matute et al. (2020), involucra la designación de personal capacitado para abordar la planeación de aquellas actividades o procesos de capacitación orientados en los colaboradores para que estos tengan la posibilidad de actualizar sus conocimientos y aplicarlos dentro de su entorno laboral. Además, Jara-Valverde et al. (2023), manifestaron que hace referencia al compromiso de la organización para mejorar los aspectos competitivos de sus colaboradores a través de capacitaciones u otros procedimientos relevantes, los cuales además elevarán

su nivel de empleabilidad por lo que se trata de un beneficio bilateral tanto para el colaborador como para la organización. En tanto, Vasquez-Claros & Huisa-Veria (2023), para facilitar el desarrollo competitivo de los colaboradores se debe identificar no solamente las necesidades, sino que también se debe contemplar las aspiraciones personales.

Referente, a las teorías de **atractivos turísticos** se consideran a: **Teoría convencional de la oferta turística**, establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas (Naranjo-Llupart y Martínez-Rodríguez, 2022). **Teorías del turismo**, destaca la realización de estas actividades bajo un enfoque de responsabilidad y sostenibilidad para no generar afecciones a los ecosistemas que convergen en los espacios naturales utilizados para prestar estos servicios (Meira-Martoni y Maia-Perdigão, 2019). **La teoría del ciclo de vida de los destinos turísticos**, determina que los espacios turísticos tienen un ciclo de vida que se va acortando o expandiendo de acuerdo a la realización de actividades para su mantenimiento y promoción por lo que es necesario desarrollar una gestión competitiva para alejar su obsolescencia (Diez, 2020).

Como segunda variable **atractivos turísticos**, cuyo autor fue la Ley N° 29408 (2009), son todos aquellos espacios turísticos que se encuentran acondicionados para el acceso al público turístico, así como también está relacionado con la utilización de recursos naturales que deben ser gestionados estratégicamente bajo una estrategia competitiva de sostenibilidad para reducir los impactos medioambientales, sino que al contrario ayuden en la economía del país. Asimismo, Olivera et al. (2024), destacaron que los destinos turísticos son recursos muy valiosos para las comunidades y para las entidades en su conjunto debido a que facilitan la generación de ingresos para acrecentar el desarrollo económico y social dentro del espacio donde se realiza la prestación de estos servicios, es por ello que la diversificación de inversiones dentro de este contexto permitirá no tener grandes resultados.

Además, Ayabaca-Alba & Navarro-Emma (2024), determinaron que las actividades turísticas actualmente vienen cobrando gran importancia debido al auge del turismo a nivel mundial, dentro del cual no solamente las autoridades relacionadas con el incentivo del turismo deben estar involucradas en esta nueva tendencia, sino también todos aquellos agentes comunitarios para poder atraer beneficios como el reconocimiento y la generación de ingresos que posteriormente serán empleados para acondicionar los espacios. En tanto, Soria-Díaz (2022), manifestaron que aquellos destinos turísticos que están basados específicamente en la utilización de la naturaleza, deben desarrollarse bajo un enfoque de sustentabilidad para no generar deterioro a las especies u otros elementos que puedan verse involucrados, para lo cual se requiere del máximo nivel de respeto de modo que las actividades económicas no superen las orientaciones racionales.

Además, Medaglia et al. (2024), determinaron que las municipalidades tienen gran influencia en el desarrollo del turismo debido a que existen recursos destinados por parte del gobierno para potenciar este sector, para ello se requiere la comunicación competitiva con los líderes de aquellas comunidades o lugares donde se encuentran los potenciales turísticos para lograr su acondicionamiento y promoción. Asimismo, Whitaker (2024), destacaron la labor fundamental de los gestores turísticos dentro de los cuales se encuentran las municipalidades y otras empresas privadas que cumplen la función de promocionar y al mismo tiempo dar vida a estos lugares. En tanto, Demir & Vatan (2024), destacaron que las actividades turísticas también se relacionan con otras actividades dentro de la economía local por lo que se trata de un ciclo muy completo que genera el desarrollo local y global, aplicando una serie de requerimiento para que obtengan mejores beneficios dentro de cada actividad que realizan los turistas al momento de obtener un paquete por los servicios que realizarán dentro de la ciudad. Asimismo, Romero-Martínez et al. (2024), manifestaron la importancia de abordar el turismo con responsabilidad para no sobrepasar los límites que puedan afectar a la naturaleza.

Por otro lado, Demir & Vatan (2024), refieren que es importante que el estado se centre en mejorar las instalaciones de cada centro turístico que conlleva a mejorar la economía del país, gestionando para que apliquen mejores estrategias donde los turistas destaquen el lugar como recomendable, ya que son interés que mejoran la calidad de vida de las personas, es así como los lugares turístico de un país hace que sea visto de una manera distinta ante cualquier otro tipo de situación que se presenten en ella, si bien es cierto para que pueda ocurrir una buena atracción turística toda la población debe participar en el cuidado del medio ambiente, deben implementar una serie de actividades que ayuden en mantener limpio un país, para que así obtengan los beneficios que los atractivos turísticos generan dentro de un país, teniendo la idea de que es un beneficio favorable para la ciudadanía y por ende para el estado en cuanto a lo económico.

En tanto para las dimensiones de los **atractivos turísticos**, según la Ley N° 29408, son: **Desarrollo de los planes estratégicos**, corresponde a la incorporación de personal calificado para la formulación de aquellos planes que permitan el mejoramiento de las actividades turísticas desde una visión estratégica y sostenible, de modo que se fundamenten las actividades necesarias para ponerlas en marcha. Asimismo, Olivera et al. (2024), destacaron que se trata de un aspecto administrativo fundamental que debe ser abordado con responsabilidad por parte de las instituciones debido a que generará un impacto contundente y ya sea positivo o negativo sobre la gestión turística. Además, Ayabaca-Alba & Navarro-Emma (2024), manifestaron que el planeamiento adecuado de las actividades turísticas facilitará la implementación de espacios accesibles juntamente con los lineamientos para respetar a la naturaleza.

También se encuentra la dimensión **política sectoriales**, corresponde al diseño e implementación de políticas para ser aplicadas dentro de un espacio geográfico específico con la finalidad de generar resultados entrado directamente en esas necesidades, las cuales son recopiladas a través de un análisis estratégico en coordinación con los que viven esta realidad (Ley N°

29408). Además, Medaglia et al. (2024), permite la designación de los lineamientos fundamentales para que las actividades turísticas se desarrollen con eficiencia. En tanto, Soria-Díaz (2022), destacaron que este tipo de políticas permiten mejorar los resultados que se presentan en cuando al mejoramiento turístico de un país.

Asimismo, se ha trazado como **Hipótesis General: H1:** Existe relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, **Hipotesis Especifico: H1:** El nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas,2024 es alto. **H2:** El nivel de atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024. **H3:** Existe relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, ya que contempló de información que ha sido desarrollada para la comprobación de hipótesis sin llegar a la práctica de los hallazgos encontrados, así como la elaboración de sugerencias que puedan ser empleadas para solucionar el problema (Castro-Maldonado, et al, 2022). Por ello fue de diseño no experimental, debido a que se desarrolló la recopilación de los datos sin manipular a las variables para poder obtener información precisa sin ser alterada, lo cual propició la elaboración de datos transparentes para el proceso respectivo y obtención de resultados (Pastora-Alejo et al., 2020).

Además, de enfoque cuantitativo, considerando la presentación de los resultados y las conclusiones de forma numérica que sirvieron para entender los hallazgos, dentro del cual se consideraron las estadísticas y otros cálculos (Loayza-Rivas, 2021). También posee un corte transversal, donde la obtención de los datos solamente se especificó, sobre los cuales se desarrollaron los análisis para los resultados. Aunado a ello, posee un alcance descriptivo correlacional, porque consideró también la descripción de acuerdo a sus diferentes características y lugares de aplicación, pero también busca desarrollar los cálculos necesarios para comprender las relaciones entre variables (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020).

Respecto a la variable capital humano cuyo autor principal fue Quito-Matute et al. (2020), se trata de las actividades coordinadas que buscan potenciar los conocimientos para el desempeño de las funciones, así como también la realización de procedimientos para garantizar las condiciones óptimas para un buen rendimiento. En la definición operacional, fue determinado como el recurso más importante dentro de las organizaciones, debido a que se encargaron de la solución de los problemas; para la medición se empleó un cuestionario de escala ordinal. Con sus dimensiones: Admisión del personal, Compensación del personal, Desarrollo del personal.

Respecto a la variable atractivos turísticos, Según la Ley N° 29408, son todos aquellos espacios turísticos que se encuentran acondicionados para el acceso

al público turístico, así como también está relacionado con la utilización de recursos naturales que deben ser gestionados estratégicamente bajo una estrategia competitiva de sostenibilidad para reducir los impactos medioambientales, sino que al contrario ayuden al mejoramiento de la economía local. En la definición operacional, fue contemplado como aquellos espacios atractivos para los turistas, los cuales son explotados de manera responsable para generar beneficios económicos; para la medición se empleó un cuestionario de escala ordinal. Con sus dimensiones: Desarrollo de los planes estratégicos, Políticas sectoriales.

Por consiguiente, la población se trató de todos los elementos que son considerados dentro de una investigación para abordar el análisis de sus características o comportamientos acuerdo a los alcances y determinaciones (Cvetkovic-Vega et al., 2021). En este estudio la población fue de 45 colaboradores. En los criterios de inclusión, se incluyeron Colaboradores con una experiencia mayor a 6 meses, Colaboradores con contrato laboral vigente, Colaboradores registrados en planilla, Jefes de departamentos y áreas, se excluyeron, colaboradores con menos de 6 meses de permanencia, practicantes, personal de servicio, usuarios. Seguidamente, la muestra, se trató de una cantidad de específica extraída desde la población para ser analizados minuciosamente para obtener los resultados y generalizar los hallazgos a todos los elementos poblacionales (Leyva-Vázquez et al., 2022). De esa manera, en este estudio se trabajó con una población de 45 colaboradores, se consideró la utilización del muestreo no probabilístico de tipo censal ya que no fue necesario emplear alguna fórmula o cálculo estadístico (Romero-Urréa et al., 2022). La unidad de análisis: fue un colaborador. Además, la técnica fue la encuesta conceptualiza por Medina et al. (2023), como el procedimiento técnico que permite el acceso al investigador hacia los datos requeridos por medio de la aplicación del instrumento respectivo. Además, el instrumento para medir el capital humano fue el cuestionario elaborado con 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones. En ambos casos, la escala fue la ordinal de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. La medición se hizo en base a tres

niveles: Bajo (15-35), Medio (36-56) y Alto (57-75). Para la medición de los atractivos turísticos se elaboró un cuestionario con 15 enunciados, dividido en 2 dimensiones. En ambos casos, la escala fue la ordinal de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. La medición se hizo en base a tres niveles: Bajo (15-35), Medio (36-56) y Alto (57-75).

Por consiguiente, se realizó la medición de la validez respectiva recurriendo al juicio de expertos para congregar a 5 profesionales conocedores de la materia quienes desarrollaron el análisis de los instrumentos presentados para emitir su juicio crítico, con el cual se realizó el cálculo de la V de Aiken. En caso del primer instrumento, el promedio fue de 0.94 (0.94 %), para la segunda fue 0.94 (0.94 %), explicando la concordancia entre los evaluadores, de tal forma que se garantizó la validez requerida para su utilización. Además, la confiabilidad se comprobó con el Alfa de Cronbach donde fueron aceptados solamente aquellos valores que se encuentren en una escala de 0.7 hasta 1 (Quincho et al., 2022). Respecto a la variable capital humano, se alcanzó un resultado de 0.975, en la variable atractivos turísticos fue de 0.972 garantizando de esta forma una fiabilidad fuerte.

Además, para garantizar la realización contundente de la investigación sin obstáculos, primeramente se procedió con la obtención del permiso por medio de una solicitud; luego se realizó las indagaciones respectivas para la integración de información relevante en cuanto al marco teórico considerando datos válidos y actualizados; posteriormente se elaboraron los cuestionarios y se validaron con el juicio de expertos y la V de Aiken, y su confiabilidad con el Alpha de Cronbach; después se abordó la aplicación directa hacia la muestra bajo la modalidad presencial con lo cual se obtuvieron los datos que posteriormente se procesaron en el SPSS v.25 para dar lugar a los resultados que se consideran para la discusión, elaboración de conclusiones y recomendaciones. Por otro lado, se abordó el análisis de los datos recopilados a través de la estadística descriptiva para la construcción de figuras y tablas a través del Excel, así como también se desarrollaron los cálculos necesarios para obtener la media, las frecuencias y porcentajes, mientras que la

estadística inferencial fue utilizada para conocer las correlaciones por medio de la aplicación del coeficiente de Pearson calculado por medio del Spss v.25.

Asimismo, se cumplieron los siguientes principios éticos internacionales: autonomía, contemplando la libertad de los participantes sin ser obligados a formar parte del estudio o emitir las respuestas mediante los cuestionarios aplicados; beneficencia, puesto que buscó la generación de beneficios congruentes con la problemática de la entidad para lograr el mejoramiento respectivo; no maleficencia, debido a que no persiguió el interés de generar perjuicios o problemas dentro de la institución, sino que se desarrolló de forma rigurosa y cuidadosa para no ocasionar discrepancias; principio de justicia, se presentó un trato amable con el participante para no amedrentar sus orientaciones éticas y la entrega de posibilidades justas para su participación; derecho, donde se tomaron en cuenta los derechos para ser respetados equitativamente; consentimiento informado, tomando en cuenta la actividad para que los participantes tengan conocimiento sobre las actividades a desarrollar y los alcances de la investigación antes de emitir sus respuestas; se tomó en cuenta también a la norma APA en su séptima edición y el reglamento universitario.

III. RESULTADOS

3.1. Identificar el nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazona, 2024.

Tabla 1

Nivel de capital humano y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Capital humano	Bajo	15-35	8	18%
	Medio	36-56	35	78%
	Alto	57-75	2	4%
	Total		45	100%
Admisión del personal	Bajo	5-11	12	27%
	Medio	12-18	27	60%
	Alto	19-25	6	13%
	Total		45	100%
Compensación del personal	Bajo	5-11	11	25%
	Medio	12-18	32	71%
	Alto	19-25	2	4%
	Total		45	100%
Desarrollo del personal	Bajo	5-11	11	24%
	Medio	12-18	27	60%
	Alto	19-25	7	15%
	Total		45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a colaboradores.

Interpretación

La tabla 1 muestra que la variable **capital humano** presenta un nivel medio en 78 %, asimismo, sus dimensiones como, **admisión del personal** es medio en 60 %, además la **compensación del personal** es medio en 71 %, el **desarrollo del personal** es medio en 60 %; dentro de ello se observa que en todos los resultados predomina el nivel medio, lo cual se debe a que no se viene desarrollando de acuerdo a los

parámetros que son establecidos por la misma entidad para lograr la eficiencia en el proceso.

3.2. Identificar los atractivos turísticos en la provincia de Alto Amazonas, Loreto, 2024.

Tabla 2

Nivel de atractivos turísticos y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Atractivos turísticos	Bajo	15-35	16	35%
	Medio	36-56	20	45%
	Alto	57-75	9	20%
	Total		45	100%
Desarrollo de los planes estratégicos	Bajo	8-18	14	31%
	Medio	19-29	22	49%
	Alto	30-40	9	20%
	Total		45	100%
Políticas sectoriales	Bajo	7-16	18	40%
	Medio	17-26	18	40%
	Alto	27-35	9	20%
	Total		45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a colaboradores.

Interpretación

La tabla 2 muestra que la variable **atractivos turísticos** tiene un nivel medio en 45 %, asimismo, sus dimensiones como, **desarrollo de los planes estratégicos** es medio en 49 %, las **políticas sectoriales** es medio en 40 %; dentro del cual se observa que en todos los resultados predomina el nivel medio, debido a que no está recibiendo la atención necesaria lo cual provoca el desaprovechamiento de la potencia que ofrece para el crecimiento de la economía en los pobladores, así como para la generación de los recursos que faciliten el mejoramiento de las

condiciones infraestructurales, entre otros que pueden ser logrados si esta variable se cumple a cabalidad.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capital humano	,981	45	,659
Admisión del personal	,952	45	,058
Compensación del personal	,982	45	,698
Desarrollo del personal	,966	45	,210
Atractivos turísticos	,955	45	,076
Desarrollo de los planes estratégicos	,969	45	,262
Políticas sectoriales	,923	45	,005

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

La realización de la prueba de normalidad mediante Shapiro-Wilk se debe a que se trabajó con una muestra menor a 50 (45 colaboradores), el cual arrojó valores de 0,659 y 0,076 lejanos a 0.05, por lo que se estableció que la distribución es normal; procediendo a emplear el coeficiente de Pearson para las correlaciones.

3.3. Determinar relación entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos.

		Admisión del personal	Compensación del personal	Desarrollo del personal	Atractivos turísticos
Admisión del personal	Correlación de Pearson	1	,736**	,465**	,790**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45
Compensación del personal	Correlación de Pearson	,736**	1	,535**	,464**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45
Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	,465**	,535**	1	,415**
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,000
	N	45	45	45	45
Atractivos turísticos	Correlación de Pearson	,790**	,464**	,415**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos, con un valor de Pearson de 0.415, 0.464, 0.790 y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), concordante con la aceptación de la hipótesis de investigación donde establece que existe relación entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024; lo cual indica que el mejoramiento de las actividades que componen cada dimensión del capital humano conllevarán al mejoramiento de los atractivos turísticos de forma proporcional.

3.4. Determinar la relación entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.

Tabla 5

Relación entre el capital humano y los atractivos turísticos.

		Capital	
		humano	Atractivos turísticos
Capital humano	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Atractivos turísticos	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

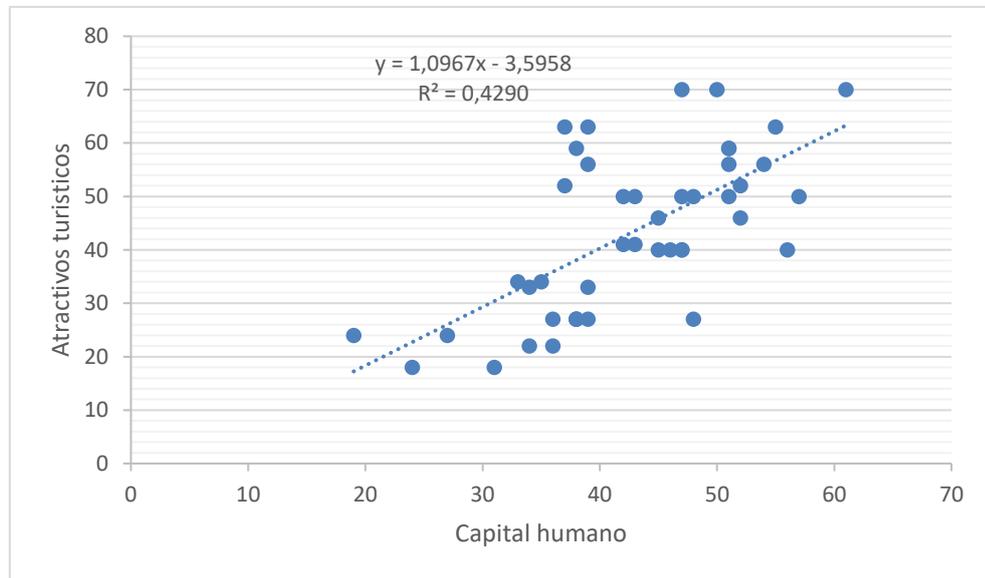
Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada y significativa entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, con un valor de Pearson de 0.655 y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), concordante con la aceptación de la hipótesis de investigación donde afirma que existe relación entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024; demostrando de esta manera que el perfeccionamiento de las

actividades de gestión del capital humano conllevará a mejorar los atractivos turísticos dentro de la jurisdicción provincial.

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el capital humano y los atractivos turísticos.



Nota: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.4290$), indica que los atractivos turísticos dependen en 42,90 % del capital humano, lo cual significa que el mejoramiento de las actividades para gestionar al capital humano logrará el mejoramiento de los atractivos turísticos dentro de la jurisdicción provincial de Alto Amazonas.

IV. DISCUSIÓN

A continuación se desarrolla la discusión de los hallazgos partiendo de los objetivos específicos, donde en el primero se precisa que el nivel de capital humano es medio en 78 %, ya que no se viene desarrollando de acuerdo a los parámetros que son establecidos por la misma entidad para lograr la eficiencia en el proceso, se omiten ciertos parámetros ya sea en la etapa de selección como en la capacitación, provocando así que presenten limitaciones para aportar los resultados apropiados, así como para propiciar el funcionamiento organizacional idóneo. Concordando con la teoría del Capital Humano, propuesto por Silva-Payró et al. (2020), es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares. Por lo tanto, las organizaciones han visto conveniente desarrollar diversas gestiones para mejorar la contratación del personal, a fin de que se cumplan con las tareas abordadas por parte de la dirección.

Bajo esta misma lógica coincide con Rodríguez-Lázaro & Barradas-Martínez (2024), mencionan que, cada vez más se está volviendo monótona debido a la incorporación de la tecnología donde la comunicación se desarrolla a través de los medios electrónicos y no facilita la interacción personal entre colaboradores y directivos. En tanto, es la inclusión de medios tecnológicos que permitan al personal mejorar el rendimiento dentro de sus áreas.

Además, dichos resultados coinciden con Núñez (2024), indican que, por lo que muchas veces se tornan muy complejas cuando no existe un canal apropiado, por lo que la distorsión en el mensaje emitido suele generar controversias que afectan el campo laboral y específicamente en el rendimiento de los colaboradores en torno a las exigencias demandadas, es por ello que se requiere una congruencia entre estos recursos para lograr una gestión eficiente que beneficie a ambas partes. En tanto, la gestión del personal es crucial dentro de las empresas dado que permite evaluar el

rendimiento de los colaboradores y al mismo tiempo mejorar el desarrollo de las actividades.

Es importante entender que las acciones ejecutadas por la municipalidad mejorarán el desarrollo del trabajo de cada uno de sus trabajadores. Para lograrlo, se comenzará presentando los diferentes puestos de cada una de las áreas, destacando que estos deben cumplir con las exigencias específicas de cada uno. Además, se establecerán los diferentes niveles de requisitos necesarios para alcanzar el puesto, empezando desde lo más básico. También se presentarán exámenes de conocimientos y psicotécnicos con el fin de evaluar el desempeño de los candidatos en dichas pruebas. Es sustancial mencionar que la admisión de personal no solo consiste en revisar el currículum del personal, sino también en verificar el desempeño de cada uno en sus competencias y cómo abordan las tareas asignadas. Por tal motivo, un mejor proceso de selección mejorará la competencia para el puesto, ya que permitirá que se presenten mejores candidatos, quienes demostrarán un desempeño calificado para el puesto y permitirá designar al colaborador idóneo.

Asimismo, concordante con el segundo objetivo específico, el nivel de atractivos turísticos es medio en 45 %, ya que no está recibiendo la atención necesaria lo cual provoca el desaprovechamiento de la potencia que ofrece para el crecimiento de la economía en los pobladores, así como para la generación de los recursos que faciliten el mejoramiento de las condiciones infraestructurales, entre otros que pueden ser logrados si esta variable se cumple a cabalidad. Concordando con la teoría convencional de la oferta turística, propuesto por Naranjo-Llupart y Martínez-Rodríguez (2022), establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas. Por lo general, los centros de atracción turística han sido uno de los medios para incrementar la económica en gran parte, lo cual es importante para una mejor visibilidad.

Además, coincide con Romero et al. (2024), indican que, el fortalecimiento de una estrategia es fundamental en el país debido a que abre la posibilidad no solamente de favorecer otras actividades económicas, sino que también permite que las personas dentro del medio local tengan la posibilidad de acceder a empleos para mejorar sus ingresos. En tanto, el turismo se ha convertido en un elemento principal para reactivar el medio económico de diversos países, ya que muchas comunidades han efectuado actividades relacionadas al turismo para atraer a los turistas.

Por consiguiente, coinciden con Feger et al. (2024), destacaron la integración de personal capacitado por parte de las entidades municipales con la finalidad de abordar una gestión competitiva y transparente donde el respeto a la naturaleza sea fundamental para lograr el incentivo a la economía bajo una mirada de sostenibilidad, lo cual puede ser logrado solamente cuando existe una coordinación competitiva entre directivos y la ciudadanía local. En tanto, muchas personas se han visto beneficiadas por el índice de ingreso que han logrado obtener durante los últimos tiempos, todo ello debido al turismo local contemplado a las reservas naturales que existen dentro del medio.

Por el desarrollo del nivel estratégico la municipalidad se enfoca en espacios en las cuales mejora como podrá albergar y servir como destino para llamar y conservar el interés de las personas que llegan, pues se fundamenta en distintos elementos que son de interés de las personas que visitan dicho establecimiento, en las cuales se puede mencionar su capacidad natural como atracción principal, algunos ejemplos son ríos, centros turísticos, playas, parques y como centros de atracción culturales no olvidemos sitios arqueológicos, museos, además de festivales culturales. Otros sitios de atracción donde llegan los turistas son hoteles, medios de transportes que son parte importante del traslado de los visitantes. Es importante mencionar que cada uno de estos factores deben estar acondicionados con líneas de seguridad, y fáciles de adquirir la comodidad de las personas que llegan a dichos establecimientos. Hay que entender que cada uno de estos factores

son importantes pues gracias a las opiniones la reputación se tendrá en cuenta al momento de adquirir y aventurarse en estos espacios.

En cuanto al tercer objetivo específicos, se encontró que existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos, con un valor de Pearson de 0.415, 0.464, 0.790 y un p-valor de 0,000, aceptando así la hipótesis de la investigación. Concordando con la teoría de la gestión de recursos humanos, propuesto por Solis-Tipian et al. (2022), establece la designación de responsables para el desarrollo de prácticas responsables en cuanto a la asignación de responsabilidades a los colaboradores, las cuales deben obedecer no solamente a lineamientos estratégicos sino también a las capacidades de cada uno de ellos para no generar complicaciones y necesarias en el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, carece de importancia que el personal debe cumplir con los objetivos a fin de dar mayor viabilidad a las actividades; de tal manera, se logre un resultado efectivo en función a las proyecciones.

Bajo esta misma lógica coincide con Bellón-Edna (2024), indican que, el acondicionamiento de los espacios turísticos, es una actividad que debe ser desarrollada constantemente con la finalidad de incorporar a aquellos elementos de accesibilidad que permita a los diversos públicos la utilización competitiva sin afectar su integridad física. A través del turismo se han desarrollado diversas actividades ligadas al beneficio económico de muchas familias; por lo tanto, es necesario mantener los sitios en buen estado para recibir a los turistas.

Además, dichos resultados coinciden con Peralta et al. (2023); aún se requiere la incorporación competitiva de los enfoques de sostenibilidad para que estos elementos sean utilizados de forma responsable considerando sus características naturales y su nivel de agotamiento, de modo que no solamente esté enfocado en la creación de atractivos turísticos sino que también sea respeten a los ecosistemas que conviven dentro de estos

espacios naturales para no provocar las alteraciones que posteriormente podrían afectar significativamente al medio ambiente, es decir, la gestión debe ser realizada contemplando los aspectos económicos, sociales y ambientales. En general, se requiere la incorporación competitiva de los enfoques de sostenibilidad para que estos elementos sean utilizados de forma responsable considerando sus características naturales y su nivel de agotamiento.

Finalmente, sobre el objetivo general, se encontró que existe relación positiva moderada y significativa entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, con un valor de Pearson de 0.655 y un p-valor de 0,000, Además, indica que los atractivos turísticos dependen en 42,90 % del capital humano. Concordando con las teorías del turismo, propuesto por Meira-Martoni y Maia-Perdigão (2019), destaca la realización de estas actividades bajo un enfoque de responsabilidad y sostenibilidad para no generar afecciones a los ecosistemas que convergen en los espacios naturales utilizados para prestar estos servicios. En cambio, uno de los problemas más recurrentes se debe a la falta de cuidado de los sitios turísticos, ya que gran parte de los pobladores no toman acciones para mantener en buen estado.

Asimismo, coincide con Olivera et al. (2024), destacaron que los destinos turísticos son recursos muy valiosos para las comunidades y para las entidades en su conjunto debido a que facilitan la generación de ingresos para acrecentar el desarrollo económico y social dentro del espacio donde se realiza la prestación de estos servicios. Por otro lado, muchas de las comunidades han visto conveniente efectuar medidas de prevención para dar mayor relevancia al cuidado de los sitios donde se hacen turismos, con el fin de poder mantener una estabilidad económica alta.

Además, coinciden con De la Vega et al. (2023), manifestaron que es un proceso que se compone por diferentes etapas internas que deben ser conocidas por parte de los directivos para realizar el aprovisionamiento y la capacitación respectiva de los colaboradores. En tanto, la capacitación

contribuye con el desempeño de los colaboradores, dado que a través de ello se brinda información relevante para acatar ante los trabajos de la organización.

Por ello se enfocó en dar prioridad a las necesidades de los visitantes pues a través de las capacidades que dan a los trabajadores estos podrán tener la capacidad de mejorar su desempeño en los puestos que son requeridos, cabe destacar que un equipo de profesionales altamente capacitados y motivados es el motor que impulsa la excelencia en la industria turística, generando una espiral ascendente de calidad, innovación y eficiencia en la gestión de recursos. Esto se traduce en experiencias enriquecedoras para los visitantes, promoción efectiva de los atractivos y prácticas sostenibles. Invertir en el crecimiento y desarrollo de las capacidades humanas es primordial para una adecuada competencia ante el éxito, creando un círculo virtuoso que beneficia tanto a los empleados como a los destinos turísticos, fomentando un futuro próspero y sostenible. En definitiva, invertir en el capital humano es esencial para un turismo que sea no solo lucrativo, sino también sostenible y adaptable. Esta inversión permite ajustarse a las demandas cambiantes de los turistas, proporcionando soluciones creativas y personalizadas que no solo cumplen.

V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva moderada y significativa entre el capital humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, con un valor de Pearson de 0.655 y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), Además, indica que los atractivos turísticos dependen en 42,90 % del capital humano.

El nivel de capital humano es medio en 78 %, ya que no se viene desarrollando de acuerdo a los parámetros que son establecidos por la misma entidad para lograr la eficiencia en el proceso, se omiten ciertos parámetros ya sea en la etapa de selección como en la capacitación, provocando así que presenten limitaciones para aportar los resultados apropiados, así como para propiciar el funcionamiento organizacional idóneo.

El nivel de atractivos turísticos es medio en 45 %, ya que no está recibiendo la atención necesaria lo cual provoca el desaprovechamiento de la potencia que ofrece para el crecimiento de la economía en los pobladores, así como para la generación de los recursos que faciliten el mejoramiento de las condiciones infraestructurales, entre otros que pueden ser logrados si esta variable se cumple a cabalidad.

Existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones del capital humano y los atractivos turísticos, con un valor de Pearson de 0.415, 0.464, 0.790 y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, realizar la incorporación del personal especializado que tenga los conocimientos adecuados acerca de la gestión de los atractivos turísticos para ser integrados a las áreas en base a la comprobación de sus competencias que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Al gerente municipal, realizar actividades de integración para que los impulsores del turismo puedan trabajar coordinadamente con las instituciones bajo lineamientos específicos provechosos para ambas partes.

Al gerente municipal, mejor gestión de los atractivos turísticos, aprovechamiento el potencial turístico de la zona, lo que conllevara a que se tenga un mejor crecimiento de la economía, diversificando las actividades de servicios del lugar.

Al gerente de presupuesto, gestionar la generación de los recursos que faciliten el mejoramiento de las condiciones infraestructurales, servicios básicos que permita brindar una adecuad calidad de servicio al visitante.

REFERENCIAS

- Alkaabi-Hameed, S., Naamo-Ghazwan, S. & Fahmi-Ahmed, M. (2023). The impact of the components and dimensions of human capital on organizational relations. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1374>
- Amarilla-Villalba, J. (2023). Becas Internacionales desde la Teoría del Capital Humano y el Enfoque de las Capacidades Humanas. *Journal of International Students*, 13. <https://doi.org/10.32674/jis.v13iS1.6604>
- Ayabaca-Alba, A. Y. & Navarro-Emma, C. A. (2024). Perception study: influence of quilotoa lagoon tourism on the socioeconomic development of the quilotoa. Community. *Tourism and Society*, 34. <https://doi.org/10.18601/01207555.n34.09>
- Bellón-Edna, E. R. (2024). Paradigms of tourism: from grand tour to postmodern or contemporary tourism. *Turismo y Sociedad*, 34. <https://doi.org/10.18601/01207555.n34.11>
- Cotrina-Coral, G., y Flores-Ramírez, R. (2022). Gestión municipal y promoción turística de Tarapoto. *Rev. Amaz. Cienc. Econ.* 1(2). <https://doi.org/10.51252/race.v1i2.348>
- Cantú-Norma, S., Pedraza-Norma, A. & Madero-Sergio, M. (2023). Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in a higher education campus. *University education*, 16(4). <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000400011>
- Casanova-Imbaquingo, L. E., Benítez-Pereira, J. P. y Guerrero-Cabezas, T. E. (2023). Ruta Turística Parajes del Toisán en la Parroquia Seis de Julio de Cuellaje, Imbabura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 7727-7745. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7519
- Castro-Maldonado, J., Gómez-Macho, L. y Camargo-Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 75(27). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Correa-Parra, J., Vergara-Perucich, F. & Rodríguez-Valladares, N. (2023). Challenges of Urban Integration in Chile: Residential Segregation and the Role

- of Advanced Human Capital under Neoliberal Influences. *Urbanism Magazine*, 49. <https://doi.org/10.5354/0717-5051.2023.71506>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. y Soto (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Dagostino, R. M. (2024). El Desarrollo Turístico en México. Revisión general y casos de estudio. Puerto Vallarta: Universidad de Guadalajara. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 22(1). <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2024.22.012>
- Dau-Marco, A., Vega-Lilia, M. & Pimiento-Danilo, T. (2023). Human capital and business growth of the Startups: an approach to the state of the art. *Health, Science and Technology - Lecture Series*, 2(1). DOI:10.56294/sctconf2022362
- De la Vega, V. P., Rivera-Rojas, D. & Flores, V. A. (2023). Current research trends on the use of artificial intelligence in human capital management in business organizations during the years 2018 and 2023. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference*, 552. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.552>
- Demir, Ö. & Vatan, A. (2024). Robotisation in travel and tourism: Tourist guides' perspectives on robot guides. *Tourism and Management Studies*, 20(2). <https://doi.org/10.18089/tms.20240202>
- Diez, V. A. (2020). La teoría del ciclo de vida de los destinos turísticos: el caso de Tandil /. *Realidad, Tendencias Y Desafíos En Turismo (CONDET)*, 18(1), 1–26. Recuperado a partir de <https://revela.uncoma.edu.ar/index.php/condet/article/view/2683>
- Feger, J. E., Kaizer-Everton, F. & Minasi-Sarah, M. (2024). Plural Participation in the Context of Tourism Governance in Curitiba/PR. *Brazilian Journal of Tourism Research*, 18(1). <https://doi.org/10.7784/rbtur.v18.2892>
- Francesconi, A. & Arbusti, I. (2024). Paradores.es tourism portal: narrative strategies and proposal for the translation into Italian with a special focus on gastronomic lexicon. *Transfer*, 19. <https://doi.org/10.1344/transfer.2024.19.42919>

- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Jara-Valverde, J., Zarate-Ruiz, G. & Meneses-Claudio, B. (2023). Human talent management in a commercial Mype company in northern Lima in the year 2023. *Health, Science and Technology - Lecture Series*, 2(1). <https://doi.org/10.56294/sctconf2023478>
- Khusnah, H. & Soewarno, N. (2024). Human capital readiness and global market orientation to business performance: The mediation role of green innovation. *Accounting and Administration*, 68(4). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4950>
- Ley N° 29408. Ley general del turismo (16 de setiembre del 2009). https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/funciones_y_normatividad/normatividad/essna/LEY_GENERAL_DE_TURISMO_LEY29408.pdf
- Leyva-Vázquez, M., Viteri-Moya, J. y Estupiñán-Ricardo, J. (2022). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>
- Loayza-Rivas, J. (2021). Actitudes hacia la investigación científica y estadística en estudiantes de Psicología. *Academo (Asunción)*, 8(2). <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.6>
- Martín-Delgado, L. M., Rengifo-Gallego, J. I. & Sánchez-Martín, J. M. (2024). The Tourist Potential of Hunting Reserves in the Dehesas of Extremadura. *Geographic Notebooks*, 63(1). <https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v63i1.27572>
- Medaglia, J., da Silva, L. & Rangel, B. (2024). Tourism, stakeholders and information flow: a bibliometric overview of research. *Ibero-American Magazine of Informative Science*, 17(1). <https://doi.org/10.26512/rici.v17.n1.2024.51526>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., y Martel, C. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

- Meira-Martoni, R. y Maia-Perdigão, P. M. (2019). Teorías del turismo: los espejos de los métodos. *Revista Turydes: Turismo y Desarrollo*, 26. <https://www.entornoturistico.com/wp-content/uploads/2017/06/Teor%C3%ADa-del-Turismo-Conceptos-modelos-y-sistemas-de-Panosso-PDF.pdf>
- Mendoza-Vilca, S. S. (2022). Uso del método de valoración contingente para lugares turísticos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9269-9288. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4069
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, España (2021). Experiencias turismo España. <https://www.mintur.gob.es/es-es/gabineteprensa/notasprensa/2021/documents/plan%20experiencias%20espa%C3%B1a.pdf>
- Min-Owen, E. & García, C. A. (2023). Unpaid domestic work: consumption and investment in the human capital of Mexican families. *Development Problems*, 54. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2023.215.70052>
- Naranjo-Llupart, M. R. y Martínez-Rodríguez, M. A. (2022). La oferta turística: precisiones teóricas para su análisis. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico.*, (16), 406–422. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6917147>
- Núñez, C. E. (2024). High school curricula and human capital in nineteenth and twentieth centuries Spain. *History and Memory of Education*, 19. <https://doi.org/10.5944/hme.19.2024.37042>
- Olivera, C. M., Sánchez, L. A. & García-Karina, A. M. (2024). Tourism, social backwardness and covid-19. The case of Oaxaca, Mexico. *Tourism and Society*, 34. <https://doi.org/10.18601/01207555.n34.1>
- Páez, T. & Hidalgo, M. (2023). The migration of Spaniards to Venezuela: the circulation of Canarian human capital (1940-2022). *Araucaria*, 54(25). <https://doi.org/10.12795/ARAUCARIA.2023.154.29>
- Pastora-Alejo, B., Fuentes-Aparicio, A. y Rivero-Padrón, Y. (2020). Importancia de la asignatura metodología de la investigación para la formación investigativa del estudiante Universitario. *Conrado*, 73(16). <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n73/1990-8644-rc-16-73-295.pdf>

- Peralta, A. H., Vidaña, P. & Navarrete, D. M. (2023). Social vulnerability, crime and human capital of microenterprises in Veracruz, Mexico. *Economy, Society and Territory*, 72(23). <https://doi.org/10.22136/est20231934>
- Pinargote-Párraga, J. E. y Pico-Macías, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Pinto-Michele, A., Tebaldi, E. & da Cunha, M. S. (2023). The role of human capital in the structural change process. *Nova Economia*, 33(3). <https://doi.org/10.1590/0103-6351/7791>
- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga, V., y Bada, W. (2022). Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo. Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/47/44/66>
- Quito-Matute, D. B., Orbe-Guaraca, M. P. y Ortiz-González, R. A. (2020). Desempeño Laboral del Capital Humano en las Universidades de la Ciudad de Cuenca. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 3. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.894>
- Rodríguez-Lázaro, J. & Barradas-Martínez, M. R. (2024). Human capital profile of the construction sector: an analysis from the perspective of emotional competencies. *Venezuelan Management Magazine*, 105(29). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.21>
- Rodríguez-Serquén, S. A. (2023). Estrategias de puesta en valor turístico de las lagunas y cascadas de la región Lambayeque-Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2690-2706. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4616
- Roldán, N. & Cacciutto, M. (2024). Conditions for the development of recreational tourism in chapadmalal in the context of covid-19. *Tourism and Society*, 34. <https://doi.org/10.18601/01207555.n34.16>
- Romero, A., Porto, N. & Garbero, N. (2024). Tourism specialization and quality of life in argentine jurisdictions. *Brazilian Journal of Tourism Research*, 18. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v18.2781>
- Romero-Martínez, J. M., Del-Castillo-sánchez, A. & Romero-Padilla, Y. (2024). Ecosocial transition strategies from architecture and tourism: de-urbanisation

- and ecological recovery projects in coastal destinations. *City and Territory Territorial Studies*, 219(56). <https://doi.org/10.37230/CyTET.2024.219.1>
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J. J., Ordoñez-Sánchez, J. L., Gavino-Díaz, G. E. y Saldarriaga, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Sánchez-Cubo, F., Mondéjar-Jiménez, J. & García-Pozo, A. (2023). Assessing Educational Mismatch in the Spanish Hospitality Industry. *Tourist Research*, 26. <https://doi.org/10.14198/INTURI.23653>
- Silva-Payró, M. P., García-Martínez, V. y Ramón-Santiago, P. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. *Un análisis desde la perspectiva mexicana. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(2). <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/395/374>
- Solis-Tipian, M. A., Palomino-Tarazona, M. R. y Alanya-Beltran, J. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 210-219. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Soria-Díaz, H. F. (2022). Analysis of the carrying capacity of tourist attractions in Central Amazonia, Brazil. *Geographical Investigations*, 108. <https://doi.org/10.14350/rig.60531>
- Valle-Díaz, F. R. (2020). Potencial de los recursos turísticos como oportunidad de recuperación económica en la región Apurímac, Perú, frente al Covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 298-323. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.79
- Vasquez-Claros, M. & Huisa-Veria, E. (2023). Human capital, Design Thinking and reinvention of the public library in Peru. *Library Research*, 97(37). <https://doi.org/10.22201/IIBI.24488321XE.2023.97.58847>
- Vela, C. P. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RC P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Whitaker, J. A. (2024). Shamanic alliance in the touristic borderzone: Strategic hospitality at Surama Eco-Lodge in Guyana. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 29. <https://doi.org/10.1111/jlca.12693>

ANEXOS

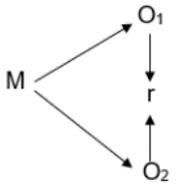
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capital humano	La gestión del capital humano se refiere a un enfoque estratégico y sistemático utilizado por las organizaciones para administrar y maximizar el valor de su recurso humano. Quito-Matute et al. (2020),	En la definición operacional, para la medición de esta variable fue uso de un cuestionario de escala ordinal.	Admisión del personal	Habilidades Competencias Reclutamiento y convocatoria Métodos Perfiles de cargo	Ordinal
			Compensación del personal	Remuneraciones Programas de incentivo	
			Desarrollo del personal	Métodos del desempeño Evaluaciones oportunas Necesidades Remuneraciones Servicios sociales	
Atractivos Turísticos	Según la Ley N° 29408, el desarrollo del turístico se realiza de acuerdo con las políticas sectoriales en materia de turismo y comprende la implementación y desarrollo de los planes estratégicos de turismo dentro de las políticas sectoriales, así como la formulación, aprobación y ejecución de planes y estrategias institucionales de promoción del país como destino turístico, tanto para el turismo interno como receptivo.	En la definición operacional, para la medición de esta variable fue uso de un cuestionario de escala ordinal.	Desarrollo de los planes estratégicos	Objetivos trazados unidades de apoyo políticas estrategias ejecución de planes	Ordinal
			Políticas sectoriales	Apoyo al turismo interno Apoyo al turismo receptivo Promoción de los atractivos	

Anexo 2.

Matriz de consistencia

Título: Capital Humano y Atractivos Turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento								
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024? ¿Cuál es el nivel de atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024? ¿Cuál es la de relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazona, 2024. Identificar los atractivos turísticos en la provincia de Alto Amazonas, Loreto -2024. Determinar relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre el capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de capital Humano en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024, es alto H2: El nivel de atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024. H3: Existe relación entre las dimensiones del capital Humano y los atractivos turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>								
<p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño de investigación. Tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal</p>  <p>M = Muestra V1= Capital humano V2 = Atractivos Turísticos R= Relación</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población: La población será 45 colaboradores</p> <p>Muestra: La muestra será 45 colaboradores</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" data-bbox="1348 906 1899 1257"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Capital humano</td> <td>Admisión del personal</td> </tr> <tr> <td>Compensación del personal</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo del personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Atractivos Turísticos</td> <td>Objetivos trazados unidades de apoyo</td> </tr> <tr> <td>intereses generales Diversidad de las realidades regionales y locales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Capital humano	Admisión del personal	Compensación del personal	Desarrollo del personal	Atractivos Turísticos	Objetivos trazados unidades de apoyo
Variables	Dimensiones										
Capital humano	Admisión del personal										
	Compensación del personal										
	Desarrollo del personal										
Atractivos Turísticos	Objetivos trazados unidades de apoyo										
	intereses generales Diversidad de las realidades regionales y locales										

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Capital humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de capital humano.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Admisión del personal						
01	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.					
02	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.					
03	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.					
04	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.					
05	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					
Compensación del personal						

06	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas					
07	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones					
08	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución					
09	Esta conforme con los incentivos brindados por la empresa					
10	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución					
Desarrollo del personal						
11	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.					
12	La frecuencia de las evaluaciones oportunas.					
13	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.					
14	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.					
15	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.					

Cuestionario: Atractivos turísticos

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de atractivos turísticos.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N o	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Desarrollo de los planes estratégicos						
01	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos					
02	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos					
03	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución					
04	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos					
05	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución					
06	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución					

07	Es participe en la ejecución de los planes institucionales					
08	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos					
Políticas sectoriales						
09	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos					
10	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos					
11	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo					
12	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito					
13	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos					
14	La promoción de ellos atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales					
15	Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos					

Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos

Variable 01: Capital Humano.



Matriz de validación del cuestionario de la variable Capital Humano

Definición de la variable/ categoría: es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020).

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión del personal	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.			x		
	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.				x	
	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.				x	
	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.					x
	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					x
Compensación del personal	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas				x	
	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones			x		
	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución					x
	Está conforme con los incentivos brindados por la empresa					x
	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución				x	
Desarrollo del personal	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.				x	
	Se identifica la frecuencia de las evaluaciones oportunas.				x	
	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.			x		
	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.				x	
	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.				x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario; Capital Humano
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de capital Humano
Nombres y apellidos del experto	Keller Sánchez Dávila
Documento de identidad	41997504
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctor

Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación en posgrado
Número telefónico	992502739
Firma	 Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO
Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Capital Humano

Definición de la variable/ categoría: es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020).

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión del personal	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.			X		
	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.				X	
	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.				X	
	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.				X	
	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					X
Compensación del personal	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas				X	
	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones				X	
	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución			X		
	Está conforme con los incentivos brindados por la empresa				X	
	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución				X	
Desarrollo del personal	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.				X	
	Se identifica la frecuencia de las evaluaciones oportunas.					X
	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.			X		
	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.				X	
	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.				X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Capital Humano				
Nombres y apellidos del experto:	Paula Pilar Moscoso Napuri de Diaz				
Documento de identidad:	10886525	Años de experiencia en el área:	30 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Asesora de Gerencia
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	949457634
Firma				Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Capital Humano

Definición de la variable/ categoría: es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020).

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión del personal	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.					X
	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.				X	
	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.				X	
	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.					X
	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					X
Compensación del personal	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas				X	
	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones				X	
	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución				X	
	Está conforme con los incentivos brindados por la empresa			X		
	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución					X
Desarrollo del personal	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.				X	
	Se identifica la frecuencia de las evaluaciones oportunas.					X
	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.				X	
	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.				X	
	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.				X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Capital Humano				
Nombres y apellidos del experto:	Jorge Valdera Tapullima				
Documento de identidad:	44051480	Años de experiencia en el área:	10 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Gerente de Administración y Finanzas
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	945146457
Firma	 <small>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZÓNAS</small> Mg. CPCC. JORGE VALDERA TAPULLIMA <small>GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS</small>			Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Capital Humano

Definición de la variable/ categoría: es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020).

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión del personal	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.				X	
	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.				X	
	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.			X		
	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.				X	
	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					X
Compensación del personal	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas			X		
	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones				X	
	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución					X
	Está conforme con los incentivos brindados por la empresa			X		
Desarrollo del personal	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución			X		
	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.				X	
	Se identifica la frecuencia de las evaluaciones oportunas.			X		
	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.				X	
	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.				X	
	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.			X		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Capital Humano				
Nombres y apellidos del experto:	Marlo Augusto Arista López				
Documento de identidad:	46911663	Años de experiencia en el área:	5 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Jefe de Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	910357087
Firma	 Mg. Marlo Augusto Arista López C.P.C. MAT N° 19-1257			Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Capital Humano

Definición de la variable/ categoría: es una perspectiva economicista que ha madurado a lo largo de décadas y se ha robustecido de las aportaciones vertidas desde diferentes perspectivas disciplinares (Silva-Payró et al., 2020).

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Admisión del personal	El personal de la institución demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.			X		
	El personal de la institución demuestra competencias de su puesto de trabajo.				X	
	El personal de la institución conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución.			X		
	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.				X	
	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					X
Compensación del personal	Se siente satisfecho con sus remuneraciones percibidas				X	
	Recibe de manera oportuna sus remuneraciones				X	
	Tiene conocimiento de los programas de incentivos en la institución				X	
	Está conforme con los incentivos brindados por la empresa			X		
	Los incentivos brindados ayudan a mejorar el clima laboral de la institución					X
Desarrollo del personal	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.				X	
	Se identifica la frecuencia de las evaluaciones oportunas.				X	
	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.				X	
	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.			X		
	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.				X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano					
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Capital Humano					
Nombres y apellidos del experto:	Rowlands Wendell Chung Ramirez					
Documento de identidad:	72219914	Años de experiencia en el área:	6 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública	
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Jefe de Adquisiciones	
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956196349	
Firma	 <small>GOBIERNO REGIONAL DE LORETO GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS</small> Mg. ROWLANDS WENDELL CHUNG RAMIREZ JEFE DE MANEJO DE RECURSOS HUMANOS Y ADQUISICIONES			Fecha	05/06/2024	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Atractivos Turístico

Definición de la variable/ categoría: establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Desarrollo de los planes estratégicos	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos				x	
	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos					x
	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución				x	
	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos				x	
	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución					x
	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución				x	
	Es participe en la ejecución de los planes institucionales				x	
Políticas sectoriales	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos					x
	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos				x	
	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos				x	
	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo				x	
	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito					x
	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos				x	
	La promoción de los atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales					x
Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos				x		

Ficha de validación de juicio de experto

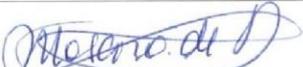
Nombre del instrumento	Cuestionario atractivo turístico
Objetivo del instrumento	Identificar los atractivos turísticos en la provincia de Alto Amazonas
Nombres y apellidos del experto	Keller Sánchez Dávila
Documento de identidad	41997504
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación en posgrado
Número telefónico	992502739
Firma	 ----- Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO
Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría
Atractivos Turístico

Definición de la variable/ categoría: establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Desarrollo de los planes estratégicos	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos				X	
	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos			X		
	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución				X	
	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos				X	
	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución				X	
	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución					X
	Es participe en la ejecución de los planes institucionales				X	
	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos					X
Políticas sectoriales	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos				X	
	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos					X
	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo				X	
	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito			X		
	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos					X
	La promoción de los atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales				X	
	Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos				X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, atractivo turístico				
Objetivo del instrumento:	Identificar los atractivos turísticos en la provincia de Alto Amazonas				
Nombres y apellidos del experto:	Paula Pilar Moscoso Napuri de Diaz				
Documento de identidad:	10886525	Años de experiencia en el área:	30 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Asesora de Gerencia
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	949457634
Firma				Fecha	05/05/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría
Atractivos Turístico

Definición de la variable/ categoría: establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Desarrollo de los planes estratégicos	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos				X	
	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos				X	
	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución			X		
	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos				X	
	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución					X
	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución				X	
	Es participe en la ejecución de los planes institucionales				X	
	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos				X	
Políticas sectoriales	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos				X	
	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos					X
	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo				X	
	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito					X
	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos			X		
	La promoción de los atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales				X	
	Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos				X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar los atractivos turísticos en la Provincia de Alto Amazonas-				
Nombres y apellidos del experto:	Jorge Valdera Tapullima				
Documento de identidad:	44051480	Años de experiencia en el área:	10 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Gerente de Administración y Finanzas
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	945146457
Firma	 <small>ME CPCC JORGE VALDERA TAPULLIMA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS</small>			Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría Atractivos Turístico

Definición de la variable/ categoría: establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Desarrollo de los planes estratégicos	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos				x	
	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos			x		
	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución			x		
	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos			x		
	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución				x	
	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución			x		
	Es participe en la ejecución de los planes institucionales			x		
Políticas sectoriales	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos					x
	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos				x	
	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos			x		
	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo			x		
	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito			x		
	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos				x	
	La promoción de los atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales			x		
Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos					x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar los atractivos turísticos en la Provincia de Alto Amazonas				
Nombres y apellidos del experto:	Marlo Augusto Arista López				
Documento de identidad:	46911663	Años de experiencia en el área:	5 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Jefe de Recursos Humanos
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	910357087
Firma	 <i>Mg. Marlo Augusto Arista López</i> C.P.C. MAT N° 19-1252			Fecha	05/06/2024

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría
Atractivos Turístico

Definición de la variable/ categoría: establece los parámetros por medio de los cuales se puede desarrollar la oferta turística contemplando aspectos como la accesibilidad y la potencialidad para la realización de actividades recreativas

Dimensiones	Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
Desarrollo de los planes estratégicos	Se cumple con los objetivos trazados en cuanto a los atractivos turísticos				x	
	Tiene conocimiento de los objetivos sobre los atractivos turísticos				x	
	Conoce los objetivos de los planes estratégicos de la institución			x		
	Se articula acciones con otras unidades de apoyo para una mejoría de los atractivos turísticos				x	
	Tiene conocimiento de las políticas en materia de turístico de la institución			x		
	Se involucra en el desarrollo de estrategias de la institución				x	
	Es participe en la ejecución de los planes institucionales				x	
Políticas sectoriales	Le asignan responsabilidades en la ejecución de los planes institucionales materia de atractivos turísticos				x	
	Considera que se apoya de manera directa al turismo interno mediante descuentos cuando se acude a los lugares turísticos			x		
	Considera que el turismo interno ayuda en cuanto a la difusión de los atractivos turísticos			x		
	Se tiene el apoyo de las autoridades provinciales para un adecuado turismo receptivo					x
	Considera que el turismo receptivo ayuda al crecimiento del distrito				x	
	Se tiene una adecuada promoción de los atractivos turísticos			x		
	La promoción de los atractivos se da de manera oportuna en los eventos institucionales				x	
Se articula acciones con las instituciones encargadas para una mejor promoción de los atractivos				x		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario, Capital Humano				
Objetivo del instrumento:	Identificar los atractivos turísticos en la Provincia de Alto Amazonas				
Nombres y apellidos del experto:	Rowlands Wendell Chung Ramirez				
Documento de identidad:	72219914	Años de experiencia en el área:	6 AÑOS	Máximo grado académico:	Maestro en Gestión Pública
Institución:	Universidad Cesar Vallejo			Cargo:	Jefe de Adquisiciones
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	956196349
Firma	 GOBIERNO REGIONAL DE LORETO GERENCIA REGIONAL DE ALTO AMAZONAS Mg. ROWLANDS WENDELL CHUNG RAMIREZ JEFE DE ABASTECIMIENTO Y ADQUISICIONES			Fecha	05/06/2024

Anexo 5: Índice de la V de Aiken

V1: Capital humano

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P6	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

V de Aiken	0.94
------------	------

V2: Atractivos Turísticos

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P9	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

V de Ayken 0.94

Anexo 6: Resultados del análisis de consistencia interna

Análisis de confiabilidad de Capital humano

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	15

Análisis de confiabilidad de Atractivos Turísticos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	15

Anexo 8: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2424949780&ro=103&lang=es&u=1088032488

feedback studio ALDRIN ALEXIS GONZALES TAFUR | Capital Humano y Atractivos Turísticos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024 /100 18 de 81

Resumen de coincidencias
14 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Colegio C... Trabajo del estudiante	<1 %
5	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
6	moam.info Fuente de Internet	<1 %
7	www.archdaily.mx Fuente de Internet	<1 %
8	www.interempresas.net Fuente de Internet	<1 %
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
10	J & E CONSULTORES G... Publicación	<1 %
11	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 8326 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 15°C Nublado 15:48 30/07/2024

Anexo 9: Base de datos estadísticos de la muestra piloto

V1: Capital humano

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	3	56
2	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	65
3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	43
5	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	36
6	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	50
7	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	24
8	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	38
9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53
10	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	19
11	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	25
12	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	51
13	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	38
14	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	53
15	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	19
16	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	25
17	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	51
18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	27
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
20	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	39

V2: Atractivos Turísticos

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
5	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
6	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
8	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
9	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
10	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
11	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
12	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
13	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
16	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
17	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
18	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
19	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
20	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39

Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación

V1: Capital humano

Capital humano																			
Admisión del personal							Compensación del personal						Desarrollo del personal						TOTAL
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	ST	p6	p7	p8	p9	p10	ST	p11	p12	p13	p14	p15	ST	TOTAL
1	4	4	4	4	3	19	4	3	4	1	4	16	4	4	4	3	4	19	54
2	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17	2	3	4	3	4	16	47
3	4	4	5	1	1	15	1	1	2	4	4	12	4	4	1	1	1	11	38
4	5	4	5	1	2	17	2	2	1	5	5	15	4	5	2	2	2	15	47
5	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18	55
6	3	2	4	2	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
7	2	3	2	1	1	9	1	1	2	2	2	8	3	2	4	3	4	16	33
8	4	3	4	1	2	14	2	2	1	4	4	13	3	4	1	1	1	10	37
9	2	2	1	3	4	12	4	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	10	36
10	2	3	3	1	2	11	2	2	2	2	1	9	2	2	3	4	3	14	34
11	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	1	16	3	2	2	2	2	11	45
12	1	1	1	3	2	8	2	3	3	1	3	12	2	4	4	4	4	18	38
13	1	2	2	4	4	13	4	1	3	1	4	13	3	1	3	2	3	12	38
14	3	4	3	5	4	19	4	1	5	3	4	17	4	3	5	4	5	21	57
15	2	3	3	4	4	16	4	4	5	2	3	18	3	5	5	4	5	22	56
16	3	3	4	3	2	15	2	4	2	3	3	14	3	3	4	4	4	18	47
17	1	1	1	2	3	8	3	4	2	1	1	11	1	1	4	2	4	12	31
18	1	2	2	4	3	12	3	4	3	1	1	12	2	1	2	3	2	10	34
19	3	4	3	2	2	14	2	1	2	3	3	11	4	3	4	3	4	18	43
20	1	2	2	2	3	10	3	3	2	1	1	10	2	1	1	2	1	7	27
21	4	4	4	3	3	18	3	4	4	1	4	16	4	4	3	3	3	17	51
22	3	2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17	2	3	4	3	4	16	47

23	4	4	5	2	3	18	3	3	2	4	4	16	4	4	3	3	3	17	51
24	5	4	5	3	3	20	3	4	4	5	5	21	4	5	4	3	4	20	61
25	4	4	4	1	1	14	1	1	2	4	4	12	4	4	1	1	1	11	37
26	4	4	4	1	2	15	2	2	1	1	4	10	4	4	2	2	2	14	39
27	3	2	3	3	4	15	4	3	3	3	3	16	2	3	3	4	3	15	46
28	4	4	5	2	3	18	3	3	2	4	4	16	4	4	3	3	3	17	51
29	5	4	5	1	1	16	1	1	2	5	5	14	4	5	4	3	4	20	50
30	4	4	4	1	2	15	2	2	1	4	4	13	4	4	1	1	1	11	39
31	3	2	4	3	4	16	4	3	3	3	3	16	2	3	2	2	2	11	43
32	2	3	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	3	2	3	4	3	15	35
33	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	2	2	2	13	52
34	2	2	1	3	2	10	2	3	3	2	2	12	2	2	4	4	4	16	38
35	2	3	3	4	4	16	4	1	3	2	1	11	2	2	3	2	3	12	39
36	3	3	4	5	4	19	4	1	5	3	1	14	3	2	5	4	5	19	52
37	1	1	1	4	4	11	4	4	5	1	3	17	2	4	5	4	5	20	48
38	1	2	2	3	2	10	2	4	2	1	4	13	3	1	4	4	4	16	39
39	3	4	3	2	3	15	3	4	2	3	4	16	4	3	4	2	4	17	48
40	2	3	3	4	3	15	3	4	3	2	3	15	3	5	2	3	2	15	45
41	3	3	4	2	2	14	2	1	2	3	3	11	3	3	4	3	4	17	42
42	1	1	1	2	3	8	3	3	2	1	1	10	1	1	1	2	1	6	24
43	1	2	2	3	3	11	3	4	4	1	1	13	2	1	3	3	3	12	36
44	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	51
45	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	19

V2: Atractivos Turísticos

Atractivos turísticos																		
Desarrollo de los planes estratégicos										Políticas sectoriales								
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	ST	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	ST	TOTAL
1	4	4	1	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27	56
2	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	3	3	19	40
3	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	3	3	4	3	4	26	59
4	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	4	5	5	5	5	33	70
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	5	4	31	63
6	2	4	3	3	2	3	2	3	22	2	4	3	2	3	2	3	19	41
7	3	2	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	2	15	34
8	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3	4	2	3	4	3	4	23	52
9	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	2	2	2	12	27
10	3	3	2	1	2	2	2	2	17	3	3	2	2	2	2	2	16	33
11	3	4	3	1	3	2	2	3	21	3	4	4	4	3	4	3	25	46
12	1	1	1	3	2	4	4	1	17	1	1	2	2	1	2	1	10	27
13	2	2	1	4	3	1	3	1	17	2	2	2	1	1	1	1	10	27
14	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	3	23	50
15	3	3	2	3	3	5	3	2	24	3	3	2	2	2	2	2	16	40
16	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	4	3	25	50
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	1	10	18
18	2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	1	1	1	1	10	22
19	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	3	3	3	23	50
20	2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	2	1	2	1	12	24
21	4	4	1	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27	56
22	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	3	3	19	40
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	3	3	4	3	4	26	59

24	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	4	5	5	5	5	33	70
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	5	4	31	63
26	4	4	1	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27	56
27	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	3	2	3	3	3	3	19	40
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	3	3	4	3	4	26	59
29	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	4	5	5	5	5	33	70
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	4	5	4	31	63
31	2	4	3	3	2	3	2	3	22	2	4	3	2	3	2	3	19	41
32	3	2	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	2	2	2	2	15	34
33	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3	4	2	3	4	3	4	23	52
34	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	2	2	2	12	27
35	3	3	2	1	2	2	2	2	17	3	3	2	2	2	2	2	16	33
36	3	4	3	1	3	2	2	3	21	3	4	4	4	3	4	3	25	46
37	1	1	1	3	2	4	4	1	17	1	1	2	2	1	2	1	10	27
38	2	2	1	4	3	1	3	1	17	2	2	2	1	1	1	1	10	27
39	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	3	4	3	3	3	3	23	50
40	3	3	2	3	3	5	3	2	24	3	3	2	2	2	2	2	16	40
41	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	4	3	25	50
42	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	1	10	18
43	2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	1	1	1	1	10	22
44	4	3	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	3	3	3	23	50
45	2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	2	1	2	1	12	24

Anexo 11: Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:20177662446
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	JORGE VALDERA TAPULLIMA
Nombres y Apellidos	DNI:
JORGE VALDERA TAPULLIMA	44051480

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CAPITAL HUMANO Y ATRACTIVOS TURISTICO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMZONAS	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ALDRIN ALEXIS GONZALES TAFUR	72043683

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
Firma: 
Mg. CPCC JORGE VALDERA TAPULLIMA
GERENTE DE PLANIFICACION Y FINANZAS
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.