



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos  
en una municipalidad provincial de Piura, 2024**

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

**AUTORA:**

Suarez Cortez, Luz Mercedes ([orcid.org/0000-0003-1679-5592](https://orcid.org/0000-0003-1679-5592))

**ASESORES:**

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

Mg. Ramírez Valladares, Cristian Ovidio ([orcid.org/0000-0002-6944-5652](https://orcid.org/0000-0002-6944-5652))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y Ciudadanía

**PIURA - PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024", cuyo autor es SUAREZ CORTEZ LUZ MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

PIURA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 08-08- 2024 17:04:47

Código documento Trilce: TRI - 0855506



## Declaratoria de autenticidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SUAREZ CORTEZ LUZ MERCEDES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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
SUAREZ CORTEZ LUZ MERCEDES DNI: 47311429 ORCID: 0000-0003-1679-5592	Firmado electrónicamente por: LSUAREZCO el 08-08- 2024 22:28:18

Código documento Trilce: INV - 1712438

## Dedicatoria

A mis padres por haberme dado la vida, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; y gracias a esa enseñanza muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que influye este, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis metas y convertirme en una profesional.

A mis hermanos por estar siempre para mí y motivarme a seguir esforzándome cada día para ser una persona de bien y así apoyar a la sociedad.

## Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo – Piura y a sus docentes que me compartieron sus enseñanzas académicas, las cuales me ayudaron a formar y a fortalecer parte de mi vida personal y profesional.

A mi asesor por haberme guiado en este proyecto en base a su experiencia y sabiduría lo cual me ha permitido direccionar mis conocimientos

A mis compañeros maestrantes con los que compartí horas de estudios y algunas historias vividas dichos momentos que quedarán en mi memoria por siempre.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de autenticidad del autor .....	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.....	12
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1. Rho de Spearman de las variables Gestión de Talento Humano y Evaluación de Perfiles de Puestos.....	14
Tabla 2. Perspectiva de la Gestión de Talento Humano por parte de los trabajadores.....	15
Tabla 3. Perspectiva de la Evaluación de Perfiles de Puestos por parte de los trabajadores.....	15
Tabla 4. Rho de Spearman de Contratación, Inducción y Ubicación del Personal y la Evaluación de perfiles de puesto.....	16
Tabla 5. Rho de Spearman de Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato y Evaluación de Perfiles de Puesto.....	17
Tabla 6. Rho de Spearman de la Gestión de Talento Humano que se relacionan con la Evaluación de Perfiles de Puesto.....	17
Tabla 7. Rho de Spearman de Clima Laboral y Evaluación de Perfiles de Puesto.....	18

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de diseño de investigación ..... 12



## Resumen

Esta investigación se relacionó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 y meta 16.6 ya que mejorar las variables de estudio contribuyen a instituciones más eficaces y transparentes, por lo que el aporte de esta investigación radica en su contribución a la mejora de la gestión de instituciones públicas a través de la optimización de la Gestión de Talento Humano y Evaluación de perfiles de puestos. El objetivo general fue determinar la relación entre variables en una Municipalidad Provincial de Piura. Los objetivos específicos incluyeron evaluar la actual de Gestión de Talento Humano, examinar el procedimiento de aplicación de la Evaluación de perfil de puestos e identificar las dimensiones de la Gestión de Talento Humano relacionadas con Evaluación de perfil de puestos. El estudio, tipo básico, abarcó una población de 20 líderes. Se verificó una correlación positiva fuerte y significativa (0.779,  $p=0.041$ ). Los resultados mostraron que 55% de los encuestados evalúa la Gestión de Talento Humano como "BAJO" y 35% como "REGULAR". Respecto a la Evaluación de perfil de puestos, el 50% lo calificó como "BAJO" y el 25% como "REGULAR". Por lo que esta investigación concluye la importancia de estos factores en la efectividad de los perfiles de puestos.

**Palabras clave:** Gestión, Talento, Perfil, Puestos, Contratación.

## Abstract

This research relates to Sustainable Development Goal 16 and target 16.6, as improving the study variables contributes to more effective and transparent institutions. Therefore, the contribution of this research lies in its impact on improving the management of public institutions through the optimization of Human Talent Management and Job Profile Evaluation. The main objective was to determine the relationship between variables in a Provincial Municipality of Piura. The specific objectives included evaluating the current Human Talent Management, examining the job profile evaluation procedure, and identifying the dimensions of Human Talent Management related to Job Profile Evaluation. The study, of a basic type, covered a population of 20 leaders. A strong and significant positive correlation was verified (0.779,  $p=0.041$ ). The results showed that 55% of respondents evaluate Human Talent Management as "LOW" and 35% as "REGULAR." Regarding Job Profile Evaluation, 50% rated it as "LOW" and 25% as "REGULAR." This research underscores the importance of these factors in the effectiveness of job profiles.

**Keywords:** Management, Talent, Profile, Positions, Recruitment.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 se enfoca en promover la paz, la justicia y la construcción de instituciones sólidas. Este objetivo busca fortalecer las instituciones en todos los niveles para hacerlas más eficaces, responsables y transparentes, además de garantizar que las decisiones sean inclusivas y participativas. En el contexto de la investigación llevada a cabo en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, el objetivo es precisamente mejorar la gestión del talento humano y la evaluación de los perfiles de los puestos de trabajo. Este esfuerzo tiene como fin promover una administración más eficiente y transparente, lo cual es fundamental para desarrollar instituciones que operen con mayor eficacia y honestidad.

El impacto de esta investigación va más allá de la simple optimización de los procesos internos. Al mejorar la forma en que se gestionan y evalúan los perfiles de puesto, se contribuye a un entorno de trabajo más justo y equitativo, fomentando una cultura de transparencia y participación. Este tipo de cambios no solo ayuda a reducir la corrupción, sino que también promueve una mayor equidad laboral y una atmósfera de trabajo más armónica.

Estos factores son cruciales para fortalecer la paz y la seguridad en el ambiente laboral, al garantizar que todos los empleados sean tratados de manera justa y que las decisiones se tomen de manera inclusiva.

En cuanto a la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Piura, esta responde a la necesidad de adaptar la gestión del talento humano y la evaluación de los perfiles de los puestos a un entorno de creciente competitividad y globalización.

En un contexto donde las organizaciones deben ser cada vez más eficientes y adaptables, optimizar estos procesos es clave para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan en un mercado globalizado. Así, la investigación no solo busca mejorar los procedimientos internos, sino también asegurar que las instituciones puedan operar de manera efectiva en un entorno competitivo.

En resumen, los esfuerzos investigativos en ambas municipalidades no solo apuntan a fortalecer sus procesos internos, sino también a apoyar la creación de instituciones más sólidas y justas. Estos esfuerzos están alineados con el ODS 16, ya que contribuyen a una mejor gestión institucional y promueven un ambiente laboral

más equitativo y eficiente, lo cual es esencial para construir sociedades más pacíficas y justas.

Ante esto, la escasez de talento afecta significativamente a las organizaciones, haciendo esencial desarrollar nuevos métodos para formar y retener talentos Ramírez et al. (2019). Carvajal (2021), planteó que las organizaciones enfrentan grandes retos debido a la creciente exigencia de implementar estándares de calidad, lo cual obliga a establecer acciones que permitan una óptima respuesta en la administración de los colaboradores.

El manejo del talento humano demuestra ser vital para solucionar la problemática de la retención de empleados, ya que las organizaciones tienden a priorizar la búsqueda de nuevos empleados en lugar de enfocarse en la permanencia y el desarrollo de los actuales Mendivel et al. (2020). En cuanto al perfil de puestos, Poquis et al. (2020) destacan la necesidad de un mayor enfoque en mejorar el perfil profesional desde la formación académica para satisfacer las demandas laborales contemporáneas.

Es fundamental que los aspirantes a ingresar a las empresas posean cualidades que contribuyan al mejoramiento organizacional y ayuden a alcanzar los objetivos de la entidad. Las organizaciones muestran una preferencia por personal que ofrezca mayor seguridad y confianza Paredes et al. (2019). Por lo tanto, esta investigación busca abordar estos desafíos identificando la relación entre variables, con el fin de proporcionar recomendaciones prácticas que mejoren la eficacia, transparencia y justicia en el entorno laboral para nuestra realidad.

La problemática planteada se centra en el problema general: ¿Qué relación existe entre la administración del Talento Humano y los Perfiles de Puesto en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024? Asimismo, los problemas específicos a abordar son los siguientes: ¿Cuál es la metodología aplicada en el proceso de Gestión del Talento Humano en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?, siendo el segundo problema específico: ¿Cuál es el enfoque empleado en los procesos de definición de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024? Finalmente: ¿Cuáles son las dimensiones específicas de la Gestión del Talento Humano que guardan relación con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?

Este estudio se justifica teórica como un gran aporte al conocimiento, sirviendo como base informativa para investigaciones futuras Villasana et al. (2021). En la

justificación práctica, profundizará en la naturaleza de la gestión del talento humano y su relación con la evaluación de los perfiles de puesto en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Se analizará la gestión en esta entidad desde un enfoque de administración del talento, descubriendo y generando reseñas sobre la problemática identificada Dique et al. (2020). De acuerdo a la justificación metodológica se proporcionarán herramientas desarrolladas por los investigadores, que podrán ser adaptadas en otros estudios según la realidad de cada investigación Ferreira et al. (2019). En cuanto a la justificación social, esta investigación beneficiará a la sociedad y contribuirá a los empleados de la Municipalidad Provincial de Piura, específicamente en Huancabamba, en la ejecución de sus actividades diarias Tapia (2016).

Se consideró como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024 y los objetivos específicos fueron: 1) Evaluar el proceso actual de gestión del talento humano aplicado en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024, 2) Examinar el procedimiento de aplicación de los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024 y 3) Identificar las dimensiones de la gestión del talento humano que se relacionan con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024.

A través del estudio de Ramírez et al. (2019), explicó que en el sector minero de Colombia, Chile y Venezuela se presentó como objetivo de investigación a examinar la gestión presente hacia los empleados y las estrategias utilizadas para esta investigación. Haciendo uso de un estudio que presenta un tipo descriptivo y presenta un diseño con denominación no experimental transversal, este estudio presenta una metodología cuantitativa, en la cual se aplicó un cuestionario compuesto por nueve ítems, dirigidos a una población de 55 gerentes. Fue así que los resultados de este estudio mostraron una importante disparidad, lo que los llevó a tener una clasificación como moderadamente óptimo, resaltando la estrategia organizacional como la más significativa de este estudio ( $F=2,2$ ), además de los rasgos y tendencia actual ( $F=7.15$ ), mientras que el modelo funcional ( $F=0,662$ ). Demostrando que la estrategia organizacional prima en las empresas del sector minero de Colombia, Chile y Venezuela.

Dávalos et al. (2023), indicó que la finalidad de su estudio fue: analizar y describir las competencias laborales que definen el perfil profesional del personal

administrativo, esta investigación corresponde al tipo básico, descriptivo e interpretativo, con un método cualitativo, el instrumento utilizado fue la revisión documental. La población del presente estudio, estuvo determinada por 20 revistas indexadas, las mismas que representan el 100% de la muestra analizada, obteniendo los siguientes resultados, las competencias de los profesionales en administración clasificadas como “Muy Importantes”, fueron las siguientes: Compromiso Institucional con un porcentaje de 40%, Toma de decisiones 20%, Comunicación 13,3%, Pensamiento analítico 13,3%, Trabajo en equipo 33,3%, Iniciativa 20%, Planificación y gestión 26,7%, confianza en sí mismo 20%, relaciones interpersonales 26,7% y dominio de Tics 26,7%. Finalmente, esta investigación agregó que es de suma importancia considerar la dinámica de las competencias laborales, del mismo modo las entidades deberían estar en constante actualización y adaptación en relación a la administración de competencias manteniéndose alerta ante los cambios del mercado y tecnología en el contexto actual.

En su investigación llevada a cabo en la temporada del COVID-19, Arguinis y Burgi (2021), investigaron la gestión durante esa temporada en las empresas. Siendo básico, con enfoque cuantitativo y no experimental. Teniendo como resultados que el 42% de las entidades durante el tiempo del COVID-19 congelaron los salarios de sus trabajadores, el 37% redujo las recompensas o bonos salariales, mientras que el 29% de estas organizaciones aplicó recortes salariales. Finalmente, esta investigación demostró que las entidades tuvieron que conservar la rentabilidad durante la época de COVID-19, disminuyendo salarios y las recompensas o bonos salariales.

Poquis et al. (2020), definió el objetivo general de su investigación como: analizar el perfil que se encuentra en los estudiantes de Enfermería, los mismos que realizan sus estudios en un instituto. Con un estudio básico, con diseño fenomenológico, enfoque cualitativo. Esta investigación fue realizada con una población de 14 personas, con la entrevista semi-estructurada como instrumento, siendo aplicado a toda la población. Los resultados evidenciaron que los egresados de enfermería de esta casa de estudios consideran que las enseñanzas que se vienen realizando dentro de la misma, no son lo que esperaban comentando, que los directivos y docentes deberían gestionar el seguimiento de los egresados con la finalidad de orientarlos hacia un mejor perfil, que sea competitivo en el mercado laboral.

Loaiza (2019), de acuerdo a su estudio analizó la conexión entre la gestión de los colaboradores y el estilo de vida laboral, del rubro de saneamiento denominada

SEDACUSCO. El estudio fue básico y cuantitativo y transversal. Dirigido a 263 colaboradores de SEDACUSCO S.A., con 128 trabajadores como muestra, asimismo, se empleó un cuestionario, de acuerdo a esta investigación, los resultados concluyeron que existe una directa relación entre el estilo de vida laboral y la administración del talento de los colaboradores, presentando una correlación Spearman de 65.1% con una confiabilidad del 95%.

Según Tapia (2016), en su estudio analizó dos variables, siendo estas: capital intelectual además de calidad de los servicios que son dados por la Municipalidad de tipo provincial en Puno. El tipo de estudio para esta investigación es básico y multivariado. Haciendo uso de un método cuantitativo, no experimental, con muestra estratificada de 383 trabajadores de una población infinita, entre varones y mujeres, teniendo como instrumentos: un cuestionario y una ficha de revisión documental. Dando como resultado que, el capital intelectual de la municipalidad provincial de Puno estuvo compuesto por: personal nombrado, contratados y repuestos judiciales, mientras que, los servicios presentados fueron clasificados como “bueno” o “malo” según los porcentajes: Servicio de limpieza y transporte (bueno=8,1% y malo=33,7%), Saneamiento ambiental y mantenimiento de pistas (bueno=8,4% y malo=39,7%), Administración y seguridad ciudadana (bueno=9,1% y malo=31,2%) y Servicio de comercio, parques y jardines (bueno=5,5% y malo=43%).

Espinoza y Montalvo (2021) propusieron analizar el rendimiento laboral en una institución del sector público en Huancayo. Su estudio se clasificó como aplicada, enfoque deductivo, no experimental. La población del estudio constó de 24 personas, lo que permitió incluir al 100% de la población sin necesidad de una muestra. Se utilizó la encuesta, siendo esta la técnica, con el instrumento cuestionario. Los resultados mostraron que la gestión presente para el manejo de empleados mejora significativamente con el rendimiento laboral, reflejado con correlación de Pearson de 0.769 y una significancia de 0.0001, evidenciando una correlación de tipo positiva presente en las variables.

Carranza (2021) realizó un estudio enfocado en la relación de Administración del Talento Humano (ATH) y rendimiento en las labores. De acuerdo a este autor, esta investigación fue cuantitativa, básica, transversal, correlacional y no experimental, involucrando a una población de 55 personas. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados mostraron que, la ATH se presenta como un proceso que integra a los nuevos empleados en la universidad, con la intención de mejorar la

efectividad así como la eficacia que debe encontrarse presente en la gestión de los colaboradores. Asimismo, se destacó la importancia de calificar y recomendar los derechos de los empleados como establece la normativa vigente.

Huanca y Vara (2018), por su parte, estudió la relación de las variables Administración del Talento Humano y el rendimiento en el trabajo, el mismo que fue realizado en la Municipalidad Distrital de Pachas, Huánuco. Este fue básico, también correlacional con orientación cuantitativa. La muestra incluyó a los 53 empleados, considerándose como una muestra universal o población censal debido a su total inclusión en el estudio. La metodología descriptiva se utilizó para evaluar la relación entre ambas variables de estudio. Teniendo como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario. En cuanto al contraste de las hipótesis, se aplicó una prueba para poder determinar la relación de las variables denominada “correlación de Spearman”. Revelando un valor 0,304, indicando una relación baja y positiva. Con un valor  $p=0,027$ , con una significancia bilateral, se rechazó la hipótesis denominada nula, indicando presentando un tipo de correlación moderada y positiva.

Tomando en cuenta las variables, la primera, Gestión del talento humano, es considerado como todas las prácticas y procesos efectuados teniendo como propósito atraer, desarrollar, retener y gestionar a sus colaboradores a cargo según Vilcape et al. (2024). Otros autores como Jara et al. (2018), mencionan la importancia de este enfoque holístico, buscando mediante esta investigación el mejorar positivamente el rendimiento y el desarrollo óptimo de los colaboradores, contribuyendo de esta manera al éxito y los objetivos de la organización, además, de tener un papel crucial en el avance del desempeño laboral. Teniendo como objetivo principal, la mejora del rendimiento y la contribución de los trabajadores en favor de poder lograr lo propuesto y objetivos que se tienen en las organizaciones, de igual manera, fomentar un ambiente de trabajo saludable y propicio para la productividad de acuerdo con Rodríguez (2020).

Bouzas y Reyes (2019) resaltan que las teorías de gestión de personas constituyen la base conceptual que reconoce el talento humano como un elemento fundamental en cualquier empresa productiva. En su perspectiva, la organización, en un sentido amplio, demanda un proceso de alineación en la sociedad y la entidad para lograr una convergencia efectiva de individuos con objetivos productivos. Por otro lado, Bashir (2018) detalla la gestión del talento humano como el manejo de individuos dentro de



una organización, enfatizando la importancia de aquellos que poseen conocimientos clave.

Fulquez et al. (2023), establece a la inteligencia emocional y el bienestar psicológico como elementos del talento humano. Del mismo modo, es importante considerar que el hombre es un ser social, por lo que en consecuencia es parte del mismo interactuar con sus semejantes, siendo así un ser emotivo, manifestando una conducta pensada y en donde manifiesta sus emociones, que pueden conducir a distintos tipos, tantos buenos (aceptación, confianza, empatía, etc) como malos (ira, enojo, inseguridad, etc).

Petrides et al. (2004), propone que los individuos que presentan muchas dificultades de inteligencia emocional, son propensos a poder experimentar mucho más estrés además de dificultades emocionales, por ello es importante poder entender los factores que afectan al estrés y poder ser frente a las dificultades y por consecuencia salir exitosamente de los conflictos interpersonales que se presentan, por lo que es el bienestar psicológico, imprescindible para lograr las metas propuestas. Por ello, de acuerdo a Fulquez et al. (2023), es importante guiar al talento humano con una adecuada gestión de calidad para que pueda mejorar y ayudar a controlar y optimizar sus estrategias para su mejora continua.

Sobre las teorías en función de la gestión de talento humano, existen las siguientes teorías: Teoría de campo de Lewin, donde autores como Chiavenato (2013), establecen que para la conducta humana es necesario basarla en dos criterios, estando determinada por la realidad en la que se encuentra a través del entorno, y que cada escenario puede presentar distintas realidades en un entorno cambiante. Esto genera un campo denominado psicológico personal, el mismo que es único acorde a las percepciones que presenta dependiendo del entorno.

Molina (2016) describe que la administración del talento, vinculada al sistema institucional, emergió en la década de 1990 como un procedimiento orientado a la integración de empleados de alto nivel, con el objetivo de potenciar el desarrollo del recurso humano en la entidad. Este enfoque resalta la necesidad, especialmente en el ámbito administrativo, de contar con profesionales que posean valores sólidos y una cualificación elevada.

Por otro lado, existe la teoría de la disonancia cognitiva, la cual sugiere que cada persona tiene un desempeño de acuerdo a la conformidad presente en su realidad De Los Heros et al. (2020). Es importante agregar que existe otro término utilizado en

estas teorías denominado: “disonancia”, la misma que es la incomodidad presente que siente una persona ante una situación o cuando no se encuentra en un estado cómodo o favorable para ella Edquen (2020). En función a ello, se denomina un factor cognitivo cuando existe alguna creencia del pensamiento que presente un individuo tanto sobre el cómo sobre el espacio donde se encuentra Elera (2020).

En cuanto a la teoría de los dos factores de Herzberg, se define como la motivación del hombre a cubrir sus necesidades, desde las básicas hasta las complejas Chiavenato (2013). Por otro lado, esta teoría radica en el entorno externo de la persona y la forma en que afecta esto al empleado, siendo que, la motivación presente en un campo laboral se divide en los factores higiénicos y los factores motivacionales Cuesta (2017). El autor señala que los factores higiénicos están relacionados con el entorno, siendo enfocado en el lugar de trabajo de cada persona, siendo estos espacios físicos, salarios, clima de la organización, entre otros.

Espinoza y Montalvo (2021), concuerda que este factor presenta un nivel de influencia eficaz en función al comportamiento de los trabajadores, logrando aumentar los niveles de satisfacción del personal.

El otro factor a tener en cuenta es el factor motivacional definiéndolo, así, como el que brinda un impacto de conformidad del hombre con su entorno y que sirve para optimizar la productividad, obteniendo una motivación eficaz, basándose en emociones y que está ligada al reconocimiento laboral Boada (2019).

Para optimar la estrategia de administración del talento humano, resulta esencial incorporar diversas características clave. En primer lugar, se debe reconocer de manera clara el impacto del entorno en la gestión, considerando no solo a los individuos, sino también a la dirección con estrategias, procedimientos y sistemas efectivos. La competencia para atraer y retener a los mejores talentos mediante prácticas como el fortalecimiento de la marca empleadora es crucial. Mantener una visión a largo plazo respaldada por una planificación efectiva es fundamental para alcanzar objetivos y reducir imprevistos. Es esencial considerar a todo el personal, independientemente de sus roles, reconociendo la contribución de cada trabajador al éxito de la empresa. Además, se destaca la importancia de convencer de que la Dirección de Recursos Humanos representa un impacto fundamental sobre resultados organizativos, siendo crucial para dirigir cambios necesarios y optimizar los resultados Comeca (2022).

Se tuvo cinco dimensiones de la variable gestión del talento, las cuales fueron: Contratación, inducción y ubicación del personal; se refiere al proceso posterior a la evaluación, en el que se realiza la formalización de la incorporación del nuevo empleado a la empresa, además, de informar al colaborador respecto a los principios, valores y características de la empresa Arias (2018). En cuanto a la modificación, suspensión y culminación de contrato se refiere al conjunto de procesos y acciones dentro de una organización que regulan los cambios en las condiciones laborales, las suspensiones temporales de las relaciones laborales y la finalización definitiva de los contratos de trabajo Chiavenato (2013). La siguiente dimensión es la seguridad social, la cual abarca una serie de políticas, prácticas y normativas dirigidas a asegurar el bienestar y la seguridad de los colaboradores durante las diferentes fases laborales. Siendo parte fundamental del compromiso de las organizaciones con sus colaboradores; comprendiendo los beneficios que las organizaciones proporcionan a sus trabajadores. Además, de impactar beneficiosamente en cuanto a permanencia y productividad laboral Suárez et al. (2023). Por último, el Clima laboral es definido por Del Ángel y Fernández (2021), como las condiciones de trabajo que están influenciadas por el bienestar físico y mental de los trabajadores, teniendo en cuenta que un clima laboral desfavorable disminuye la vida laboral y satisfacción de los colaboradores.

En cuanto a la variable perfiles de puesto, se define como la información organizada en relación a una posición dentro de la estructura jerárquica de una entidad, incluyendo la misión, funciones específicas y los requisitos necesarios que una persona precisa para su desenvolvimiento de manera óptima en el puesto. Del mismo modo, proporciona una guía precisa para que los empleados tengan claro sus responsabilidades y expectativas laborales Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2017).

Los perfiles de puesto, también se desempeñan como una herramienta crucial para anticipar el futuro de la empresa y diseñar estrategias que impulsen mejoras en los resultados. Por otro lado, es importante mencionar que no deberían ser vistos como la única referencia para las tareas de un colaborador. Es decir, un empleado no tendría motivo para rechazar realizar una actividad asignada porque no estén explícitamente detalladas en su perfil de puesto, por lo que, además, es fundamental que estos perfiles sean elaborados por personal calificado para evitar así, limitaciones en cuanto a la realización de las actividades del personal Coindreau (2020).

Para esta variable se ha tomado en cuenta las siguientes dimensiones: Análisis de Puesto, el mismo que se refiere al proceso sistemático de recopilación, examen y organización de información relacionada con un puesto específico en una organización. Implica la identificación y documentación detallada de las responsabilidades y tareas importantes para desempeñar dicho puesto de manera efectiva Guerrero et al. (2013).

En cuanto a la dimensión descripción de puesto, Bernal et al. (2023), comenta que implica la presentación clara y detallada de las responsabilidades, deberes, funciones, actividades y requerimientos específicos asociados a un puesto de trabajo en particular dentro de una organización. Para la dimensión Funciones del Cargo, Miranda et al. (2015), explica que, se refieren a las principales responsabilidades y tareas asignadas a un puesto de trabajo en una organización.

En cuanto a la dimensión Formación Exigida, Pinilla y Cárdenas (2014), lo define como el nivel educativo, las certificaciones y la formación específica requerida para desempeñar un puesto de trabajo en una organización.

De acuerdo a lo expuesto líneas arriba, resulta importante entender que la problemática de la gestión del talento humano en el contexto de la globalización y la creciente competitividad organizacional se origina en la escasez de talento disponible en el mercado laboral. Esta situación obliga a las organizaciones a innovar en sus métodos de formación y retención de empleados. En un entorno donde la competencia por los mejores talentos es feroz, las organizaciones no solo deben atraer a nuevos talentos, sino también desarrollar y retener a sus empleados actuales para mantener una ventaja competitiva. Las estrategias efectivas de gestión del talento humano incluyen programas de desarrollo profesional continuos, planes de carrera personalizados, y políticas de retención que valoran el bienestar y la satisfacción del empleado.

En el caso de Perú, aunque se han realizado esfuerzos para mejorar la retención de empleados, la tendencia a enfocarse más en la búsqueda de nuevos talentos que en el desarrollo y la permanencia de los actuales crea un desequilibrio que afecta negativamente la continuidad y el progreso organizacional (Mendivel et al., 2020). Este enfoque desbalanceado no solo puede llevar a una alta rotación de personal, sino que también puede generar costos significativos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados. Además, la falta de inversión en el desarrollo del

talento existente puede resultar en una disminución de la moral y el compromiso de los empleados, lo que a su vez afecta la productividad y la calidad del trabajo.

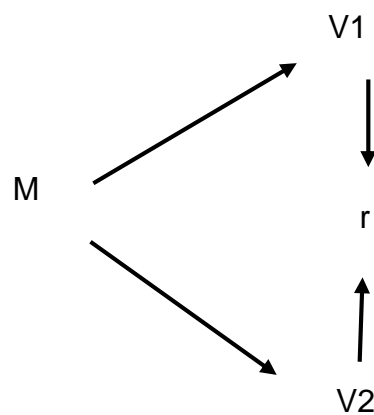
De acuerdo a ello, esta investigación busca responder a la necesidad de una formación académica alineada con las demandas laborales actuales y una gestión del talento humano más estratégica y eficaz. La formación académica debe estar en sintonía con las habilidades y competencias requeridas por el mercado laboral, asegurando que los graduados estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno empresarial moderno. Por otro lado, una gestión del talento humano más estratégica implica no solo atraer talento, sino también crear un entorno en el que los empleados puedan crecer y desarrollarse. Esto incluye la implementación de programas de mentoría, evaluaciones de desempeño regulares y feedback constructivo, así como oportunidades de capacitación y desarrollo profesional continuos.

En conclusión, para enfrentar la escasez de talento en el mercado laboral y la alta competitividad organizacional, es crucial que las organizaciones en Perú y en otros lugares adopten una visión más holística y estratégica de la gestión del talento humano. Al centrarse en el desarrollo y la retención del talento actual, las organizaciones pueden construir una fuerza laboral más sólida y comprometida, capaz de contribuir significativamente al éxito y crecimiento a largo plazo. Finalmente, en función de las hipótesis, se expresa la hipótesis general: Existe una correlación representativa entre la eficiencia en la gestión del talento humano y la evaluación efectiva de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Por otro lado, las hipótesis específicas son: El proceso actual de gestión del talento humano en una municipalidad provincial de Piura presenta una evaluación de perfiles de puestos efectiva. Como siguiente hipótesis específica se expone que, el procedimiento de evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura examinado y optimizado, anticipa una mejora en la coordinación y en el desempeño en las labores de los colaboradores. Por último, las dimensiones específicas de la gestión del talento humano, se muestran como: contratación, inducción y ubicación del personal; modificación, suspensión y culminación de contrato; seguridad social.

## II. METODOLOGÍA

**Tipo, enfoque y diseño de investigación:** Se clasificó como básico y descriptivo, con el principal propósito de analizar e interpretar la realidad, así como la estructura de las variables investigadas Arias (2021). Su enfoque fue cuantitativo, no experimental, esto debido a que la naturaleza de las variables propuestas no permite su manipulación o modificación Arias (2021). La investigación se centró en la municipalidad, enfocándose en los procesos y estrategias actuales teniendo en cuenta las variables de estudios de la entidad. El objetivo fue lograr una comprensión profunda de cómo estas prácticas afectan la eficiencia y efectividad organizacional, proporcionando información valiosa para mejorar las políticas y procedimientos relacionados con las variables ya establecidas en el contexto municipal.

**Figura 1** Diagrama de diseño de investigación



Dónde:

- M= trabajadores de una municipalidad provincial.
- V1= Gestión de talento humano.
- V2= Evaluación de perfil de puestos.
- r= Relación entre variables

**Variables /categorización** La gestión del talento humano se abarca prácticas con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los trabajadores de una entidad, con la finalidad de potenciar su colaboración para alcanzar los objetivos de la empresa a la que pertenecen Gaspar (2021). Las dimensiones incluyeron La Contratación, inducción y ubicación del personal, Modificación, suspensión y

culminación de contrato, Seguridad social y Clima laboral. La evaluación del perfil de puesto es definida como el tipo de proceso encargado de aportar información importante respecto a la educación superior del postulante y que servirá como herramienta que permita alcanzar el logro de los objetivos de la organización Pirela et al. (2017). Las dimensiones fueron Análisis de puesto, Descripción del puesto, Funciones del cargo, Formación exigida, con una escala de medición ordinal.

**Población y muestra:** Según López (2004), la población está referida a todas las personas u objetos que son el foco de estudio en una investigación. En este estudio, la población se compone de 20 líderes de área, distribuidos en 4 en oficinas generales, 6 en oficinas y gerencias, y 10 en oficinas de subgerencia. El criterio de inclusión se basa en los atributos que deben estar presentes en el sujeto de estudio para ser considerado parte de la investigación Arias et al. (2016). En esta investigación, incluye al personal en oficinas generales, gerencias y subgerencias. El criterio de exclusión Son las características que presentan las personas que participan de la investigación y que pueden alterar los resultados de la misma Arias et al. (2016). Para esta investigación se considera al personal nombrado o contratado que no cumple como rol de jefatura dentro de la entidad pública. La muestra es un subconjunto de la población compuesto por unidades de análisis Ventura (2017). En esta investigación, se considera toda la población Otzen y Manterola (2017). En este caso, no se realizó ningún muestreo debido a que se utilizó a toda la población. Finalmente, la unidad de análisis en esta investigación son los jefes mencionados en el contexto.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Se optó por aplicar la encuesta como técnica principal para la recopilación de información esencial sobre cada variable estudiada. Para llevar a cabo este proceso, se diseñaron y utilizaron uno o más cuestionarios específicos. Estos instrumentos de medición fueron sometidos a una prueba de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, una técnica estadística que evalúa la consistencia interna de los cuestionarios. Los resultados de esta prueba indicaron una óptima confiabilidad del instrumento, lo que garantiza que las respuestas obtenidas son consistentes y reproducibles. Esta alta confiabilidad fue fundamental para asegurar la validez de los datos recolectados y, en consecuencia, facilitar el alcance de los objetivos planteados en este estudio.

Además de la aplicación de encuestas, se realizaron entrevistas a líderes de diferentes áreas de la municipalidad. Estas entrevistas complementaron la información obtenida a través de los cuestionarios, permitiendo una comprensión más profunda de las dinámicas y perspectivas internas. Así, la combinación de encuestas y entrevistas proporcionó una visión integral de las variables en estudio, enriqueciendo el análisis y las conclusiones de la investigación.

**Métodos para el análisis de datos:** Para asegurar la validez del estudio, se contó con el respaldo de tres expertos que aportaron sus juicios para validar el contenido del instrumento relacionados con las variables estudiadas. La coherencia de los cuestionarios aplicados a la población se evaluó utilizando el software SPSS 25 verificando el Alfa de Cronbach. Además, para analizar los datos obtenidos, se empleará el Rho de Spearman con el propósito de relacionar las variables y/o categorías de acuerdo a Arias J. (2021).

**Aspectos éticos:** Se utilizó la resolución del Vicerrectorado de Investigación N°082-2024-VI-UCV para poder realizar de forma óptima la investigación. En esa misma línea, esta investigación siguen los principios éticos que son importantes y dados a través de la Resolución Universitaria N° 0470-2022/UCV. Esta investigación se desarrolló de forma transparente, logrando asegurar que la información consignada no fuese una reproducción de estudios realizados con antelación, excepto artículos y tesis destinado como referencias con la finalidad de respaldar esta investigación. Del mismo modo, se ha proporcionado datos reales, claros y precisos, utilizando el parafraseo para prevenir cualquier forma de plagio.



### III. RESULTADOS

**Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024**

Se realizó la aplicación de la encuesta al personal en las instalaciones de la municipalidad provincial de Huancabamba obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 1.** Rho de Spearman de las variables Gestión de Talento Humano y Evaluación de Perfiles de Puestos

Correlación	Variables	Ítems	Variables	
			Evaluación de Perfiles de Puestos (Agrupada)	Gestión de Talento Humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Evaluación de Perfiles de Puestos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.882
		Sig. (bilateral)	.	.040
		N	20	20
	Gestión de Talento Humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.882	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 1 se visualiza el análisis estadístico, el cual muestra un Rho de 0.779 entre las variables, con una significancia (p-valor) de 0.041. Esto indica una correlación positiva fuerte y significativa entre las variables estudiadas.

**Objetivo específico 1: Evaluar el proceso actual de gestión del talento humano aplicado en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024**

**Tabla 2.** Perspectiva de la Gestión de Talento Humano por parte de los trabajadores

<b>Nivel de Gestión de Talento Humano</b>	<b>Porcentaje %</b>
Bajo	55%
Regular	35%
Bueno	5%
Excelente	5%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 55% del personal de esta entidad evalúa el proceso de gestión del talento humano como "BAJO", mientras que el 35% lo califica como "REGULAR". Solo un 10% considera que es "BUENO" o "EXCELENTE". Estos datos sugieren que la cantidad mayor de colaboradores no están satisfechos con la gestión del talento humano en la municipalidad, indicando que necesitan mejora (Ver tabla 2).

**Objetivo específico 2: Examinar el procedimiento de aplicación de los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024**

**Tabla 3.** Perspectiva de la Evaluación de Perfiles de Puestos por parte de los trabajadores

<b>Nivel de Evaluación de Perfiles de Puestos</b>	<b>Porcentaje %</b>
Bajo	50%
Regular	25%
Bueno	20%
Excelente	5%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la evaluación de perfiles de puestos, el 50% de los encuestados lo califica como "BAJO" y el 25% como "REGULAR". Sin embargo, un 20% lo considera "BUENO" y un 5% "EXCELENTE". Aunque las evaluaciones siguen siendo predominantemente negativas, hay una percepción ligeramente mejor del proceso de perfiles de puestos comparado con la gestión del talento humano en general.

**Objetivo específico 3: Identificar las dimensiones de la gestión del talento humano que se relacionan con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024.**

De acuerdo al análisis realizado a través del Rho de Spearman se presentan las siguientes tablas, las misma que muestra la relación existente de las dimensiones con la variable Evaluación de perfiles de puestos.

**Tabla 4. Rho de Spearman de Contratación, Inducción y Ubicación del Personal y la Evaluación de perfiles de puesto**

Correlación	Dimensiones/ Variables	Ítems	Dimensiones/Variables	
			Contratación, Inducción y Ubicación del Personal (Agrupada)	Evaluación de perfiles de puesto (Agrupada)
Rho de Spearman	Contratación, Inducción y Ubicación del Personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.817
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	20	20
	Evaluación de Perfiles de Puestos (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.817	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a lo expuesto en la tabla 4, se verifica que el coeficiente de correlación más alto de 0.817 y significancia de 0.005 sugiere una relación muy fuerte y significativa. Esto implica que existe un impacto directo y positivo entre las variables.

**Tabla 5. Rho de Spearman de Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato y Evaluación de Perfiles de Puesto**

Correlación	Dimensiones/ Variables	Ítems	Dimensiones/Variables	
			Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato (Agrupada)	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)
Rho de Spearman	Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.667
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	20	20
	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.667	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Asimismo, siguiendo con la misma línea, la tabla muestra una correlación significativa entre las dimensiones y variable de estudio (0.667,  $p = 0.001$ ), lo que indica que los procesos relacionados con la modificación, suspensión y culminación de contratos influyen positivamente en la evaluación de perfiles de puesto (Ver tabla 5).

**Tabla 6. Rho de Spearman de la Gestión de Talento Humano que se relacionan con la Evaluación de Perfiles de Puesto**

Correlación	Dimensión / Variables	Ítems	Dimensión/Variables	
			Seguridad Social (Agrupada)	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)
Rho de Spearman	Seguridad Social (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.788
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	20	20
	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.788	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo con la dimensión Seguridad Social, según la tabla 6, se observa la fuerte correlación con la Evaluación de perfiles de puesto (0.788,  $p = 0.001$ ) sugiere que la percepción de la seguridad social dentro de la organización es crucial para la evaluación de los perfiles de puestos.

**Tabla 7. Rho de Spearman de Clima Laboral y Evaluación de Perfiles de Puesto**

Correlación	Dimensión / Variable	Ítems	Dimensión / Variable	
			Clima Laboral (Agrupada)	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.688
		Sig. (bilateral)	.	.021
		N	20	20
	Evaluación de Perfiles de Puesto (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.688	1.000
		Sig. (bilateral)	.021	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Siguiendo con la misma línea tenemos a la dimensión clima laboral, la misma que tiene una correlación fuerte con Evaluación de Perfiles de Puesto (0.688,  $p = 0.021$ ), lo que subraya la importancia de un buen clima laboral en la evaluación positiva de los perfiles de puestos de acuerdo a la tabla 7.

En resumen, las correlaciones indican que mejorar las áreas de Contratación, Inducción y Ubicación del Personal; Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato; Seguridad Social y Clima Laboral impactará positivamente en la evaluación de perfiles de puestos. La más alta correlación es con Contratación, Inducción y Ubicación del Personal (0.817,  $p = 0.005$ ), seguido por Seguridad Social (0.788,  $p = 0.001$ ), lo que resalta la importancia de estos factores en la percepción y efectividad de la evaluación de los perfiles de puestos dentro de la organización.

#### IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como objetivo principal establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y la evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad de Piura. Se encontró una correlación significativa entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.779 y un p-valor de 0.041. Estos resultados están en línea con estudios anteriores, como el de Carranza (2021) y Loiza (2019), quienes identificaron una correlación positiva de 0.651 entre la Gestión del Talento Humano y el estilo de vida laboral en SEDACUSCO. Este hallazgo indica que una gestión adecuada del talento humano puede mejorar la evaluación y ajuste de los perfiles de puestos, optimizando la eficiencia organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo, Ramírez et al. (2019) determina que la estrategia organizacional era la más significativa, lo que sugiere que la gestión del talento humano influye en la estructura organizacional y, por ende, en la evaluación de perfiles de puestos. Los resultados de este estudio podrían extrapolarse a la Municipalidad Provincial de Piura para entender cómo las estrategias organizacionales impactan la evaluación de los perfiles de puestos.

Tomando en cuenta la misma línea, una adecuada gestión del talento humano influye positivamente en la evaluación de perfiles de puestos, lo cual se asemeja a lo descrito por Vilcape et al. (2024) y Jara et al. (2018), quienes señalan la importancia de un enfoque holístico en la gestión del talento humano, buscando mejorar el rendimiento y desarrollo óptimo de las personas que laboran en las distintas empresas.

En conclusión, una gestión del talento humano eficaz en esta Municipalidad puede estar estrechamente vinculada con una evaluación precisa y eficiente de los perfiles de puestos, lo que a su vez mejora el rendimiento general de los empleados. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Huanca y Vara (2018), quienes investigaron la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento en esta entidad del distrito de Pachas, encontrando una correlación positiva y significativa de 0.304 ( $p = 0.027$ ).

Para el primer objetivo específico, que es evaluar el proceso actual de gestión del talento humano aplicado a la Municipalidad Provincial de Piura en 2024, se revelaron varias áreas de mejora. Los resultados muestran que el 55% del personal de esta entidad evalúa el proceso de gestión del talento humano como "BAJO", mientras que el 35% lo califica como "REGULAR". Solo un 10% considera que es "BUENO" o "EXCELENTE". Estos datos sugieren que la mayoría de los colaboradores no están satisfechos con la gestión del talento humano en la municipalidad, indicando una necesidad urgente de mejoras. Estas áreas de mejora están alineadas con las observaciones de Ramírez et al. (2019), quienes señalaron la importancia de una estrategia organizacional robusta en el sector minero de Colombia, Chile y Venezuela.

De manera similar, la investigación mostró que la dimensión de contratación, inducción y ubicación del personal necesita ser fortalecida para asegurar una integración efectiva de los nuevos empleados, tal como sugiere Arias (2018). Arias evidenció una muy baja percepción de la gestión del talento humano cuando estos procesos no son claros y bien estructurados. En nuestra investigación, se encontró que una correcta contratación, inducción y ubicación del personal están positivamente correlacionadas con una mejor evaluación de perfiles de puestos. Esto sugiere que procesos claros y bien definidos en estas áreas son fundamentales para el éxito organizacional.

Por otro lado, Arguinis y Burgi (2021) subrayaron la importancia de una gestión del talento humano flexible y adaptable, especialmente relevante para evaluar el proceso actual en la Municipalidad Provincial de Piura, sobre todo en tiempos de crisis. La adaptabilidad en la gestión permite una respuesta eficaz a cambios y desafíos imprevistos, mejorando la resiliencia organizacional.

En cuanto a la dimensión de Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato, Chiavenato (2013) menciona que estos procesos regulan los cambios en las relaciones laborales y son esenciales para una gestión efectiva del talento humano. Nuestros resultados apoyan esta afirmación, mostrando que una gestión eficiente en la modificación, suspensión y culminación de contratos se relaciona positivamente con la evaluación de perfiles de puestos. La adecuada gestión de estos procesos garantiza que las relaciones laborales se mantengan claras y justas, evitando conflictos y mejorando la moral del personal.

En relación a la dimensión de Seguridad Social, Suárez et al. (2023) destacan que la seguridad social es crucial para los colaboradores. La información recaudada en

esta investigación evidencia que una adecuada implementación de políticas de seguridad social mejora significativamente la evaluación de perfiles de puestos. Esto resalta la importancia de proporcionar beneficios como atención médica, jubilación y prevención de riesgos laborales, lo cual está alineado con la literatura. Una robusta política de seguridad social no solo protege a los empleados, sino que también contribuye a su bienestar y lealtad hacia la organización.

Finalmente, en cuanto al Clima Laboral, Del Ángel y Fernández (2021) destacan que un clima laboral favorable mejora la satisfacción y la vida laboral de los colaboradores. Nuestros resultados indican que un buen clima laboral está fuertemente correlacionado con una mejor evaluación de perfiles de puestos, confirmando que las condiciones de trabajo influyen directamente en la eficiencia y satisfacción del personal. Además, se identificaron deficiencias en la modificación, suspensión y culminación de contratos, lo cual es crucial según Chiavenato (2013) para mantener un entorno laboral estable.

La seguridad social mostró la necesidad de políticas más robustas, respaldando la afirmación de Suárez et al. (2023) sobre la importancia de la seguridad social en la permanencia y productividad laboral. Finalmente, el clima laboral, descrito por Del Ángel y Fernández (2021) como fundamental para el bienestar físico y mental de los trabajadores, requiere mejoras para aumentar la satisfacción y la productividad del personal. En términos de medición, se obtuvo una media de 3.5 en una escala de 1 a 5, lo que indica una percepción moderadamente positiva, pero con espacio significativo para mejoras.

En conclusión, los hallazgos sugieren que para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Piura, es esencial fortalecer los procesos de contratación, inducción y ubicación del personal, así como asegurar una gestión eficiente de la modificación, suspensión y culminación de contratos. Además, implementar políticas de seguridad social más robustas y mejorar el clima laboral son pasos fundamentales para incrementar la satisfacción y productividad de los empleados. La alineación de estos procesos con las mejores prácticas identificadas en la literatura puede conducir a una gestión del talento humano más efectiva y adaptada a las necesidades contemporáneas.

El segundo objetivo específico fue examinar el procedimiento de aplicación de los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura en 2024. El análisis reveló que, aunque la información está organizada y detallada, presenta deficiencias



en la claridad de las funciones y responsabilidades específicas, como indica SERVIR (2017). Esta falta de claridad puede llevar a confusiones y disminuir la eficiencia laboral, según Bernal et al. (2023). La confusión en las responsabilidades puede generar duplicidades en las tareas o, peor aún, que tareas esenciales queden sin realizar. Por lo tanto, es crucial que los perfiles de puestos sean precisos y claros para evitar estos problemas.

Además, la elaboración de perfiles de puestos debe ser realizada por personal calificado, tal como menciona Coindreau (2020), para evitar limitaciones en la realización de las actividades del personal. La investigación encontró que la media en la claridad de funciones fue de 3.2, lo que sugiere una necesidad de mejora en la definición de roles. Esta puntuación indica que, aunque hay una estructura básica en los perfiles de puestos, la falta de especificidad y detalle impide que los empleados comprendan completamente sus responsabilidades, afectando así su desempeño y productividad.

Poquis et al. (2020) sugieren que un enfoque de seguimiento y orientación es crucial al examinar el procedimiento de aplicación de los perfiles de puestos en la Municipalidad Provincial de Piura, asegurando que los empleados cumplan con las expectativas y requisitos del puesto. Este enfoque no solo debe incluir una evaluación inicial, sino también revisiones periódicas para ajustar y actualizar los perfiles según las necesidades cambiantes de la organización y del entorno laboral.

Las dimensiones de la evaluación de perfil de puestos son fundamentales. Guerrero et al. (2013) y Bernal et al. (2023) destacan la importancia de documentar detalladamente las responsabilidades y requisitos necesarios para cada puesto. Asimismo, las funciones del cargo y la formación exigida, según Miranda et al. (2015) y Pinilla y Cárdenas (2014), deben ser claramente definidas para asegurar que los empleados comprendan sus roles y estén adecuadamente capacitados para cumplir con sus responsabilidades. En nuestro estudio, se encontró que la descripción del puesto tiene una media de 3.4, indicando que hay margen para una mejor estructuración y definición de funciones.

En cuanto a la evaluación de perfiles de puestos, el 50% de los encuestados lo califica como "BAJO" y el 25% como "REGULAR". Sin embargo, un 20% lo considera "BUENO" y un 5% "EXCELENTE". Aunque las evaluaciones siguen siendo predominantemente negativas, hay una percepción ligeramente mejor del proceso de

perfiles de puestos comparado con la gestión del talento humano en general. Esto sugiere que, aunque se reconocen algunos aspectos positivos en la aplicación de los perfiles de puestos, aún existen áreas significativas que requieren atención y mejora.

La implementación de medidas correctivas basadas en estos hallazgos es esencial. Una estrategia podría incluir la formación continua de los encargados de elaborar y gestionar los perfiles de puestos, asegurando que estén al día con las mejores prácticas y metodologías actuales. Además, la retroalimentación de los empleados sobre la claridad y utilidad de los perfiles de puestos puede proporcionar información valiosa para realizar ajustes y mejoras. De este modo, se puede lograr una mayor alineación entre los roles definidos y las expectativas de los empleados, lo que contribuirá a una mayor eficiencia y satisfacción laboral.

En resumen, mejorar el proceso de implementación de los perfiles de puestos en la Municipalidad Provincial de Piura es esencial para incrementar la eficiencia organizacional y la satisfacción de los empleados. Es crucial enfocarse en las áreas que requieren mejora, como la definición clara de funciones y responsabilidades, implementando estrategias específicas y proporcionando una formación adecuada al personal encargado de gestionar estos perfiles. Al abordar estos aspectos, no solo se logrará un aumento en la productividad, sino que también se promoverá un entorno laboral más transparente y motivador para todos los trabajadores.

Además, es importante establecer mecanismos que aseguren la actualización y revisión periódica de los perfiles de puestos, garantizando que se mantengan alineados con los objetivos organizacionales y las necesidades cambiantes del entorno laboral. Esta actualización continua contribuirá a que los empleados tengan una comprensión clara de sus roles y responsabilidades, facilitando una mejor coordinación y colaboración dentro de la institución.

Asimismo, involucrar a los empleados en el proceso de diseño y ajuste de los perfiles de puestos puede aumentar su compromiso y sentido de pertenencia. Escuchar sus opiniones y considerar sus experiencias prácticas puede proporcionar valiosos insights que enriquecerán el proceso y asegurará que los perfiles de puestos sean realistas y aplicables en el día a día.

La implementación de herramientas tecnológicas adecuadas para la gestión de los perfiles de puestos también puede jugar un papel clave. Estas herramientas pueden ayudar a sistematizar y agilizar el proceso de actualización y consulta de los perfiles,

asegurando que toda la información relevante esté accesible y sea fácil de entender para todos los empleados.

Finalmente, establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua permitirá identificar de manera oportuna cualquier desvío o necesidad de ajuste en los perfiles de puestos. Este enfoque proactivo garantizará que la Municipalidad Provincial de Piura pueda adaptarse rápidamente a cualquier cambio y mantener una alta eficiencia y satisfacción laboral entre sus empleados.

El tercer objetivo específico fue determinar las dimensiones de la gestión del talento humano que tienen relación con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura en el año 2024. Esta determinación reveló que aspectos como la contratación, inducción y ubicación del personal, así como la modificación, suspensión y finalización de contratos, junto con la seguridad social, tienen una correlación significativa con la evaluación de perfiles de puestos. Este descubrimiento es consistente con investigaciones previas, como la de Huanca y Vara (2018), quienes también encontraron una relación importante entre la Gestión de Talento Humano y el rendimiento laboral.

Dávalos et al. (2023) igualmente respaldan la relevancia de gestionar las competencias laborales, subrayando el compromiso institucional y la toma de decisiones como competencias clave. En nuestra investigación, se observó que la correlación entre la Gestión de Talento Humano y la evaluación de perfiles de puestos fue de 0.67, lo cual indica una relación moderadamente fuerte. Estos hallazgos destacan la necesidad de una gestión integral del talento humano que abarque todas las dimensiones, desde la contratación hasta la seguridad social, para mejorar la evaluación y el desempeño de los perfiles de puestos.

Vilcape et al. (2024) tomaron en cuenta la gestión enfocada en el talento humano, así como las prácticas y procesos destinados a atraer a los empleados. Identificar las dimensiones de esta gestión que se relacionan con los perfiles de puestos en la Municipalidad Provincial de Piura es esencial para optimizar la selectividad, desarrollo y retención de todos los colaboradores, garantizando que estos cumplan con las competencias y requisitos del puesto. Este enfoque integral no solo asegura que los empleados sean seleccionados en función de sus habilidades y competencias específicas, sino que también facilita su desarrollo continuo y su integración efectiva en la organización. Al alinear las competencias de los empleados con los requisitos del puesto, se fomenta un ambiente de trabajo más productivo y cohesionado.

Bouzas y Reyes (2019) destacaron la envergadura de administrar al personal como base conceptual para reconocer el talento humano en una organización. Este enfoque es crucial para identificar cómo dimensiones de esta variable, como la contratación, inducción y ubicación del personal, se relacionan con los perfiles de puestos en la Municipalidad Provincial de Piura, asegurando una alineación efectiva entre los empleados y sus roles. Una gestión del talento humano bien estructurada permite que la organización no solo atraiga a los mejores candidatos, sino que también facilite su adaptación y desarrollo dentro de la estructura organizacional. La correcta inducción y ubicación del personal son fundamentales para asegurar que los empleados comprendan sus roles y responsabilidades, lo que a su vez mejora la eficiencia operativa y la satisfacción laboral.

Chiavenato (2013) y Cuesta (2017) discutieron la teoría de Herzberg, subrayando los factores motivacionales. Aplicar esta teoría para identificar estas dimensiones en nuestra realidad ayuda a mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores, asegurando que los perfiles de puestos estén diseñados para motivar y retener a los empleados. La teoría de Herzberg distingue entre factores higiénicos y motivacionales, siendo estos últimos los que realmente impulsan la satisfacción y el rendimiento laboral. Integrar estos factores en la gestión del talento humano y en el diseño de los perfiles de puestos puede llevar a un aumento significativo en la motivación y el compromiso de los empleados, reduciendo la rotación y mejorando la productividad general.

La investigación de Vilcape et al. y Bouzas y Reyes subraya la importancia de una gestión estratégica y bien estructurada del talento humano, que no solo atrae y selecciona a los mejores candidatos, sino que también asegura su desarrollo y retención a largo plazo. Implementar estas estrategias puede mejorar significativamente el clima organizacional y la productividad, contribuyendo al éxito sostenible de la organización.

Rodríguez (2020) y Fulquez et al. (2023) resaltaron la importancia del bienestar psicológico y la inteligencia emocional de esta variable. Estas dimensiones son fundamentales para entender su relación con los perfiles de puestos en la Municipalidad Provincial de Piura, asegurando que los empleados no solo cumplan con las competencias técnicas, sino también con las competencias emocionales necesarias para un desempeño óptimo en su rol.

## V. CONCLUSIONES

1. El análisis muestra que la correlación de las variables fue positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano (GTH) y la evaluación de perfiles de puestos (EPP) en la Municipalidad Provincial de Piura, con un coeficiente de 0.779 y una significancia de 0.041. Esto indica que mejoras en la gestión del talento humano probablemente resulten en una mejor evaluación de los perfiles de puestos.
2. La percepción del proceso actual de gestión del talento humano es predominantemente negativa, con un 55% de los encuestados calificándolo como "BAJO" y un 35% como "REGULAR". Esto sugiere una insatisfacción generalizada entre los empleados, indicando una necesidad urgente de mejoras en esta área para aumentar la satisfacción y efectividad del personal.
3. En cuanto a la evaluación de perfiles de puestos, el 50% de los encuestados la califica como "BAJO" y el 25% como "REGULAR". Aunque estas evaluaciones son predominantemente negativas, hay una percepción ligeramente mejor de este proceso comparado con la gestión del talento humano en general, lo que sugiere que se han hecho algunos avances pero aún se requiere una mejora considerable.
4. Las dimensiones de la gestión del talento humano, como Contratación, Inducción y Ubicación del Personal, muestran la correlación más alta con Evaluación de Perfiles de Puestos (0.817,  $p = 0.005$ ), indicando que mejoras en estos procesos tienen un impacto directo y positivo en la evaluación de perfiles de puestos. La dimensión Seguridad Social también tiene una fuerte correlación con Evaluación de Perfiles de Puestos (0.788,  $p = 0.001$ ), lo que sugiere que la percepción de la seguridad social es crucial para la evaluación de los perfiles de puestos. Además, un buen clima laboral, con una correlación fuerte con Evaluación de Perfiles de Puestos (0.688,  $p = 0.021$ ), es esencial para una evaluación positiva de los perfiles de puestos, subrayando la importancia de estas dimensiones para la efectividad organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Para profundizar en la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación de perfiles de puestos, se recomienda incorporar entrevistas y grupos focales. Este enfoque cualitativo permitirá comprender de las percepciones de los colaboradores, complementando los datos cuantitativos y proporcionando una visión más holística del problema de acuerdo a Coindreau (2020).
2. Se recomienda a las municipalidades implementar programas robustos de inducción y formación continua para nuevos empleados. Mejorar estos procesos contribuirá significativamente a una evaluación más positiva de los perfiles de puestos, lo cual es crucial para contrarrestar la problemática abordada en la investigación según Bernal et al. (2023).
3. Se recomienda revisar y actualizar las políticas de seguridad social para asegurar que cubran adecuadamente las necesidades de los empleados. Fomentar una cultura de bienestar ayudará a mejorar la percepción de la gestión del talento humano y su relación con la evaluación de perfiles de puestos Boada (2019).
4. Se recomienda a las instituciones realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y desarrollar estrategias para abordar cualquier problema identificado. Esto puede incluir programas de bienestar, actividades de team building y canales efectivos de comunicación interna. Estas acciones apoyarán la implementación de estrategias efectivas para abordar las problemáticas detectadas y mejorarán la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación de perfiles de puestos Del Ángel y Fernández (2021).

## REFERENCIAS

- Arguinis, H., y Burgi, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Lima: Enfoques Consulting.  
[Arias S2.pdf \(utel.edu.mx\)](#)
- Arias, L. (2018). La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de policía "General Francisco De Paula Santander" - Ecsan De Colombia, AÑO 2017. Universidad Privada Norbert Wiener.  
[repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2195/DOCTOR - Liliana Patricia Arias Jiménez.pdf?sequence=1](repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2195/DOCTOR-Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2017). Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley N 30057, Ley del Servicio Civil (Anexo 01).  
[https://www.bing.com/ck/a?!&p=55955f0e6c1b3bcfJmltdHM9MTcxNzg5MTlwMCZpZ3VpZD0wNTUwZGUxMC0wODk5LTZmMzEtMGZjNy1jZDM3MDkwNTZIY2MmaW5zaWQ9NTE5Mg&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0550de10-0899-6f31-0fc7-cd3709056ecc&psq=Autoridad+Nacional+del+Servicio+Civil+%5bSERVIR%5d+\(2017\)+Gu%C3%ADa+Metodol%C3%B3gica+para+el+Dise%C3%B1o+de+Perfiles+de+Puestos+para+entidades+p%C3%ABlicas+aplicable+a+reg%C3%ADmenes+distintos+a+la+Ley+N+30057%2c+Ley+del+Servicio+Civil+\(Anexo+01\).&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZ29iLnBIL2luc3RpdHVjaW9uL3NlcnZpci9ub3JtYXMTbGVnYWxlcy8xMjQwNDIyLTMxMy0yMDE3LXNlcnZpci1wZQ&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&p=55955f0e6c1b3bcfJmltdHM9MTcxNzg5MTlwMCZpZ3VpZD0wNTUwZGUxMC0wODk5LTZmMzEtMGZjNy1jZDM3MDkwNTZIY2MmaW5zaWQ9NTE5Mg&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0550de10-0899-6f31-0fc7-cd3709056ecc&psq=Autoridad+Nacional+del+Servicio+Civil+%5bSERVIR%5d+(2017)+Gu%C3%ADa+Metodol%C3%B3gica+para+el+Dise%C3%B1o+de+Perfiles+de+Puestos+para+entidades+p%C3%ABlicas+aplicable+a+reg%C3%ADmenes+distintos+a+la+Ley+N+30057%2c+Ley+del+Servicio+Civil+(Anexo+01).&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZ29iLnBIL2luc3RpdHVjaW9uL3NlcnZpci9ub3JtYXMTbGVnYWxlcy8xMjQwNDIyLTMxMy0yMDE3LXNlcnZpci1wZQ&ntb=1)
- Bashir, H. (2018). Gestión del talento y desempeño organizacional: el papel mediador del empleado comprometido. The Islamic University–Gaza. **(PDF) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES (researchgate.net)**
- Bernal, J., Riveros, S., y Valderrama, L. (2023). Importancia de la descripción de cargos y su impacto en el desempeño laboral. Caso: empresa D'moda (Tacna,

- Perú). *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 31, 21.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/s0718-33052023000100221>
- Boada, G. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics*, 75-103.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bouzas, J., y Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. IURE editores.  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 1.ª ED. 2019. INCLUYE LAS REFORMAS A LFT DE MAYO. BOUZAS ORTIZ, JOSÉ ALFONSO; REYES GAYTÁN, GERMÁN. 9786076161746 Dijuris**
- Carranza, V. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén*. Universidad Cesar Vallejo.  
**Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén (ucv.edu.pe)**
- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 185-198.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. Revista Mc Graw Hill educación.  
**(PDF) Gestión del Talento Humano - Chiavenato - 3 Edición | Fran Martinez - Academia.edu**
- Coindreau, R. (2020). Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos? **Perfiles de Puesto: ¿Qué son? y ¿Cómo hacerlos? (atalaya.info)**
- Comeca, K. (2022). *Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande 2020*. Universidad Señor de Sipán.  
**repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca Yomona%2C Keila Johanny.pdf?sequence=1**
- Cuesta, A. (2017). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Revista de Ingeniería Industrial.*, 34(1), 24-35.  
<https://doi.org/ISSN1815-5936>
- Dávalos, S., Cejas, M., Liccioni, E., y Vegas, H. (2023). Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor



clave en la gestión administrativa. Revista Universidad y Sociedad, 15(4), 120-127. <https://doi.org/ISSN:2218-3620>

De Los Heros, M., Murillo, S., y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. Revistade Economía del Caribe, 1-21. **Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud (scielo.org.co)**

Del Ángel, E., y Fernández, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. univ, 273-283. **Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud (scielo.org.mx)**

Dique, J., Zapata, A., García, M., y Murillo, G. (2020). Modelo de gestión humana para empresas de business process outsourcing. Pensamiento & Gestión(49), 215-243. <https://doi.org/ISSN 2145-941X>

Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Universidad Señor de Sipán. **Edquen Siesquen Jannette del Rosillo.pdf (uss.edu.pe)**

Elera, C. (2020). La pandemia del covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la superintendencia nacional de los registros públicos. Universidad San Martín de Porres. **La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú (scielo.org.pe)**

Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Universidad Continental Perú. <https://doi.org/https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

Ferreira, M., Fernández, D., & Benítez, N. (2019). ¿De qué herramientas disponen los investigadores? Reportes científicos de la FACEN, 10(2), 112-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/rcfacen.2019.10.2.112>

Fulquez, S., García, L., Vásquez, J., y Zamora, L. (2023). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto

profesionalizador de las universidades. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro., 13(25). <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>.

Gaspar, C. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento: Revista, 6(8), 318-329. **La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas - Dialnet (unirioja.es)**

Guerrero, C., Valverde, M., y Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica. Contaduría y administración, 58(1), 251-288. [https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422013000100011](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011)

Huanca, B., y Vara, Y. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco, 2018. . Universidad Cesar Vallejo. **repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32743/huanca\_mb.pdf?sequence=1**

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 739-758. <https://doi.org/https://n9.cl/n84m4>

Loaiza, E. (2019). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento-SEDACUSCO, 2019. Universidad César Vallejo. **Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO (sld.cu)**

Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. Conrado, 16(72), 262-268. <https://doi.org/ISSN: 1990-8644>

Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las

- decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(spe), 67-76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Molina, M. R. (2016). *gestion del talento humano*. [v15n30a09.pdf \(scielo.org.co\)](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974)
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2). <https://doi.org/ISSN 1669-7634>
- Paredes, A., Santos, D., Del Olmo, S., Gandarillas, B., y Briñol, P. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: Preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 35(3), 514-520. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.354941>
- Petrides, K., Frederickson, N., y Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 277-293. [APA PsycNet](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.001)
- Pinilla, A., y Cárdenas, F. (2014). Evaluación y construcción de un perfil de competencias profesionales en medicina interna. *Acta Medica Colombiana*, 39(2), 165-173. [https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-24482014000200012&lng=en&nrm=iso](https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-24482014000200012&lng=en&nrm=iso)
- Pirela, J., Prieto, C., y Pulido, N. (2017). Evaluación del perfil profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística de la Universidad de La Salle, Colombia, desde la perspectiva de los egresados. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(4), 1-18. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-21132017000400003&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132017000400003&lng=es&nrm=iso). ISSN 2307-2113.
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., Buendía, G., y Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-10. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/https://n9.cl/5oelm>
- Suárez, R., Cantero, C., y Mora, L. (2023). Análisis de la seguridad social en la gestión del talento humano. Universidad Cooperativa de Colombia. **(PDF) Influencia de inteligencia emocional y habilidades sociales en contextos escolarizados. Revisión sistemática (researchgate.net)**
- Tapia, M. (2016). El capital intelectual factor elemental para la calidad de servicios y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Puno. *Comuni@cción*, 7(1), 5-15. <https://doi.org/ISSN 2219-7168>
- Vilcape, W., Tocas, C., y Mora, J. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima metropolitana. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8259>
- Villasana, L., Hernández, P., y Ramírez, E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

# ANEXOS

## ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Esca. Med.
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se abarca un conjunto integral tanto de estrategias, como de prácticas, con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los trabajadores de una entidad, con la finalidad de potenciar su colaboración para alcanzar el logro de metas y objetivos de la empresa a la que pertenecen (Gaspar, 2021).	La gestión del talento humano abarca un conjunto de estrategias y prácticas fundamentales para optimizar el desempeño y desarrollo de los colaboradores en una organización. Esta gestión implica acciones específicas en diversas áreas, como el reclutamiento y selección de personal, donde se lleva a cabo un proceso sistemático para atraer y evaluar candidatos cualificados. La contratación, inducción y ubicación del personal se enfocan en formalizar y facilitar la integración de los empleados en la organización.	Contratación, inducción y ubicación del personal	Contratación Plan de inducción Ubicación	Ordinal
			Modificación, suspensión y culminación de contrato	Ascenso Falta o sanciones Licencias Jubilación Despido	
			Seguridad social	Zona de trabajo seguro Protección social	
			Clima laboral	Compensaciones y reconocimiento Igualdad de Oportunidades	
Evaluación de perfil de puestos	La evaluación del perfil de puesto es definida como el tipo de proceso encargado de aportar información importante respecto a la educación superior del postulante que permita alcanzar el logro de los objetivos de la organización (Pirela et al., 2017).	El perfil de puesto se define operacionalmente a través de un conjunto de dimensiones como: El análisis del puesto implica una evaluación detallada de las responsabilidades y requisitos asociados a la posición. Las funciones del cargo especifican las tareas y actividades que el ocupante deberá realizar, y la formación exigida detalla los conocimientos. En conjunto, estas dimensiones constituyen un marco operacional que facilita la comprensión y gestión efectiva de cada posición dentro de la organización.	Análisis de puesto	Habilidades/Competencias, Conocimientos, Aptitudes, Experiencias	Ordinal
			Descripción del puesto	Actividades, Responsabilidades, Deberes, Requerimientos específicos del puesto	
			Funciones del cargo	Nombre del puesto Posiciones jerárquicas Funciones principales y secundarias del puesto Relación con otras áreas de la empresa	
			Formación exigida	Nivel educativo y formación	

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### Cuestionario: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIÓN / INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Dimensión 1: Contratación, inducción y ubicación del personal</b>					
	<b>Indicador: Contratación</b>					
1	La organización del proceso de contratación es clara y fácil de entender.					
2	Los criterios utilizados para seleccionar nuevos empleados son transparentes.					
3	El proceso de contratación se lleva a cabo de manera eficiente y oportuna.					
	<b>Indicador: Plan de inducción</b>					
4	El plan de inducción proporciona la información necesaria para que los nuevos empleados comprendan su rol en la organización.					
5	El plan de inducción ayuda a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos y a integrarse rápidamente al equipo.					
6	Los nuevos empleados reciben el apoyo necesario durante el proceso de inducción para comenzar sus funciones de manera efectiva.					
	<b>Indicador: Ubicación</b>					
7	Los empleados son asignados a roles que se alinean con sus habilidades y experiencia.					
8	El proceso de ubicación de empleados se basa en criterios justos y objetivos.					

9	Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus preferencias de ubicación y funciones dentro de la organización.					
	<b>Dimensión 2: Modificación, Suspensión y Culminación de Contrato</b>					
	<b>Indicador: Ascenso</b>					
10	Los criterios para considerar a un empleado para un ascenso son claros y bien comunicados.					
11	Los empleados perciben que el proceso de ascenso es justo y basado en el mérito.					
12	La organización brinda oportunidades de desarrollo profesional para preparar a los empleados para roles de mayor responsabilidad.					
	<b>Indicador: Falta o sanciones</b>					
13	Las medidas disciplinarias se aplican de manera justa y consistente en toda la organización.					
14	Los empleados se sienten cómodos reportando comportamientos inapropiados o violaciones de políticas.					
15	La organización ofrece recursos y apoyo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño antes de recurrir a medidas disciplinarias.					
	<b>Indicador: Licencias</b>					
16	El proceso para solicitar y obtener licencias es claro y transparente.					
17	Los empleados se sienten apoyados y comprendidos al solicitar licencias por razones personales o familiares.					

18	La organización ofrece opciones flexibles de licencias para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados.					
	<b>Indicador: Jubilación</b>					
19	La organización proporciona un proceso claro y bien definido para la jubilación de los empleados.					
20	Los empleados reciben apoyo y orientación durante la transición hacia la jubilación.					
21	La organización reconoce y valora las contribuciones de los empleados que se jubilan de manera apropiada.					
	<b>Indicador: Despido</b>					
22	Los criterios para el despido de un empleado son transparentes y bien comunicados.					
23	Los empleados sienten que tienen la oportunidad de abordar y resolver cualquier problema antes de llegar al despido.					
	<b>Dimensión: Seguridad Social</b>					
	<b>Indicador: Zona de Trabajo</b>					
24	Los empleados se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo.					
25	La organización proporciona un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos para la salud y la seguridad.					
26	Se realizan regularmente evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y abordar posibles peligros.					
	<b>Indicador: Seguro</b>					
27	Los beneficios de seguro ofrecidos por la organización satisfacen las necesidades de los empleados y sus familias.					



<b>28</b>	Los empleados están satisfechos con la cobertura y los beneficios proporcionados por el seguro de salud.					
<b>29</b>	La organización ofrece opciones flexibles de seguro que se adaptan a las necesidades individuales de los empleados.					
	<b>Indicador: Protección Social</b>					
<b>30</b>	La organización brinda suficiente protección social para garantizar el bienestar y la seguridad de los empleados.					
<b>31</b>	Los empleados se sienten apoyados y protegidos por las políticas y programas de protección social de la organización.					
<b>32</b>	La organización promueve activamente la salud y el bienestar de los empleados a través de programas de protección social y salud ocupacional.					
	<b>Dimensión: Clima Laboral</b>					
	<b>Indicador: Compensaciones y Reconocimiento</b>					
<b>33</b>	Los empleados sienten que son justamente compensados por su trabajo en comparación con el mercado laboral.					
<b>34</b>	La organización reconoce y valora el desempeño excepcional de sus empleados de manera consistente.					
<b>35</b>	Los programas de compensación y beneficios ofrecidos por la organización son competitivos y atractivos para los empleados.					
	<b>Indicador: Igualdad de Oportunidades</b>					

<b>36</b>	La organización promueve activamente la diversidad e inclusión en todos los aspectos de su operación.					
<b>37</b>	Los empleados perciben que tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional independientemente de su género, raza u origen étnico.					
<b>38</b>	La organización ofrece programas y políticas que fomentan la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados					

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### Cuestionario: Evaluación de Perfiles de Puestos

N°	DIMENSIÓN / INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Dimensión 1: análisis de puesto</b>					
	<b>Indicador: Habilidades/Competencias</b>					
1	Los requisitos de habilidades y competencias para el puesto están claramente definidos y comunicados.					
2	Los empleados tienen la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones.					
3	La organización valora y reconoce las habilidades y competencias específicas requeridas para el puesto.					
	<b>Indicador: Conocimientos</b>					
4	Los conocimientos requeridos para el puesto están alineados con las necesidades de la organización y el rol del empleado.					
5	Se proporciona capacitación y desarrollo continuo para ayudar a los empleados a adquirir y mantener los conocimientos necesarios.					
6	Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas que les permiten adquirir y aplicar conocimientos relevantes para su trabajo.					
	<b>Indicador: Aptitudes</b>					
7	Las aptitudes necesarias para el puesto se evalúan de manera justa y precisa durante el proceso de selección.					

8	Se ofrecen oportunidades para que los empleados desarrollen y mejoren sus aptitudes a lo largo de su carrera.					
9	La organización reconoce y valora las aptitudes únicas que cada empleado aporta al puesto y al equipo de trabajo.					
	<b>Indicador: Experiencias</b>					
10	Se consideran las experiencias laborales previas de los empleados al asignar responsabilidades y tareas.					
11	Se brindan oportunidades para que los empleados adquieran nuevas experiencias y habilidades a través de proyectos y asignaciones especiales.					
12	La organización utiliza la experiencia acumulada por los empleados para mejorar los procesos y el desempeño en el puesto.					
	<b>Dimensión: Descripción del Puesto</b>					
	<b>Indicador: Actividades</b>					
13	Las actividades y tareas asignadas en la descripción del puesto son claras y específicas.					
14	Los empleados comprenden claramente las actividades que se espera que realicen en su puesto.					
15	Las actividades descritas en el puesto reflejan con precisión las responsabilidades y funciones del mismo.					
	<b>Indicador: Responsabilidades</b>					
16	Las responsabilidades del puesto están alineadas con los objetivos y metas organizacionales.					

17	Los empleados son responsables de tareas que contribuyen significativamente al éxito del equipo o departamento.					
18	Se evalúa regularmente el desempeño de los empleados en relación con sus responsabilidades descritas en el puesto.					
	<b>Indicador: Deberes</b>					
19	Los deberes del puesto están claramente definidos y comunicados a los empleados.					
20	Los empleados comprenden sus deberes y responsabilidades en relación con el puesto.					
21	Se proporciona apoyo y recursos para ayudar a los empleados a cumplir con sus deberes de manera efectiva.					
	<b>Indicador: Requerimientos Específicos del Puesto</b>					
22	Los requerimientos específicos del puesto, como habilidades técnicas o certificaciones, se detallan claramente en la descripción del puesto.					
23	Se evalúa regularmente la idoneidad de los requerimientos del puesto para garantizar su relevancia y actualización.					
24	Los empleados reciben oportunidades de desarrollo para adquirir los requerimientos específicos del puesto que puedan necesitar.					
	<b>Dimensión: Funciones del Cargo</b>					
	<b>Indicador: Nombre del Puesto</b>					
25	El nombre del puesto refleja con precisión las responsabilidades y funciones asociadas al mismo.					

26	Los empleados comprenden claramente lo que implica su puesto en función de su nombre.					
27	El nombre del puesto es coherente con las prácticas de la industria y el mercado laboral.					
	<b>Indicador: Posiciones Jerárquicas</b>					
28	La posición del puesto dentro de la estructura organizativa está claramente definida y comunicada.					
29	Los empleados comprenden su posición en la jerarquía organizacional y las relaciones de autoridad y responsabilidad asociadas.					
30	Se fomenta una comunicación abierta y efectiva entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.					
	<b>Indicador: Funciones Principales y Secundarias del Puesto</b>					
31	Las funciones principales del puesto están claramente definidas y priorizadas en la descripción del mismo.					
32	Los empleados pueden identificar y dedicar tiempo adecuado a las funciones principales de su puesto.					
33	Las funciones secundarias del puesto se comunican de manera clara y se integran de manera efectiva en la rutina laboral de los empleados.					
	<b>Indicador: Relación con Otras Áreas de la Empresa</b>					
34	La descripción del puesto incluye información sobre la interacción y					

	colaboración con otras áreas de la empresa.					
<b>35</b>	Los empleados comprenden cómo su puesto contribuye al éxito de otras áreas de la empresa.					
<b>36</b>	Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes áreas de la empresa para lograr objetivos comunes.					
	<b>Dimensión: Formación Exigida</b>					
	<b>Indicador: Nivel Educativo y Formación</b>					
<b>37</b>	Los requisitos de nivel educativo y formación para el puesto están claramente especificados en la descripción del mismo.					
<b>38</b>	Se proporciona orientación y apoyo para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos de formación del puesto.					
<b>39</b>	La organización reconoce y valora la formación y el desarrollo continuo de los empleados para mejorar su desempeño en el puesto.					

## ANEXO 3. FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### EXPERTO 1

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables Gestión de talento humano y evaluación de perfiles de puesto que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



**Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de talento humano**

Definición de la variable/categoría: La gestión del talento humano se abarca un conjunto integral tanto de estrategias, como de prácticas, con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los trabajadores de una entidad, con la finalidad de potenciar su colaboración para alcanzar el logro de metas y objetivos de la empresa a la que pertenecen (Gaspar, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Contratación	La organización del proceso de contratación es clara y fácil de entender.	1	1	1	1	
		Los criterios utilizados para seleccionar nuevos empleados son transparentes.	1	1	1	1	
		El proceso de contratación se lleva a cabo de manera eficiente y oportuna.	1	1	1	1	
	Plan de inducción	El plan de inducción proporciona la información necesaria para que los nuevos empleados comprendan su rol en la organización.	1	1	1	1	
		El plan de inducción ayuda a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos y a integrarse rápidamente al equipo.	1	1	1	1	
		Los nuevos empleados reciben el apoyo necesario durante el proceso de inducción para comenzar sus funciones de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Ubicación	Los empleados son asignados a roles que se alinean con sus habilidades y experiencia.	1	1	1	1	
		El proceso de ubicación de empleados se basa en criterios justos y objetivos.	1	1	1	1	

		Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus preferencias de ubicación y funciones dentro de la organización.	1	1	1	1	
Modificación, suspensión y culminación de contrato	Ascenso	Los criterios para considerar a un empleado para un ascenso son claros y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que el proceso de ascenso es justo y basado en el mérito.	1	1	1	1	
		La organización brinda oportunidades de desarrollo profesional para preparar a los empleados para roles de mayor responsabilidad.	1	1	1	1	
	Falta o sanciones	Las medidas disciplinarias se aplican de manera justa y consistente en toda la organización.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten cómodos reportando comportamientos inapropiados o violaciones de políticas.	1	1	1	1	
		La organización ofrece recursos y apoyo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño antes de recurrir a medidas disciplinarias.	1	1	1	1	
	Licencias	El proceso para solicitar y obtener licencias es claro y transparente.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y comprendidos al solicitar licencias por razones personales o familiares.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de licencias para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados.	1	1	1	1	
	Jubilación	La organización proporciona un proceso claro y bien definido para la jubilación de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados reciben apoyo y orientación durante la transición hacia la jubilación.	1	1	1	1	

		La organización reconoce y valora las contribuciones de los empleados que se jubilan de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Despido	Los criterios para el despido de un empleado son transparentes y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados sienten que tienen la oportunidad de abordar y resolver cualquier problema antes de llegar al despido.	1	1	1	1	
Seguridad social	Zona de trabajo	Los empleados se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		La organización proporciona un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos para la salud y la seguridad.	1	1	1	1	
		Se realizan regularmente evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y abordar posibles peligros.	1	1	1	1	
	Seguro	Los beneficios de seguro ofrecidos por la organización satisfacen las necesidades de los empleados y sus familias.	1	1	1	1	
		Los empleados están satisfechos con la cobertura y los beneficios proporcionados por el seguro de salud.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de seguro que se adaptan a las necesidades individuales de los empleados.					
	Protección social	La organización brinda suficiente protección social para garantizar el bienestar y la seguridad de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y protegidos por las políticas y programas de protección social de la organización.	1	1	1	1	



		La organización promueve activamente la salud y el bienestar de los empleados a través de programas de protección social y salud ocupacional.	1	1	1	1	
Clima Laboral	Compensaciones y reconocimiento	Los empleados sienten que son justamente compensados por su trabajo en comparación con el mercado laboral.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora el desempeño excepcional de sus empleados de manera consistente.	1	1	1	1	
		Los programas de compensación y beneficios ofrecidos por la organización son competitivos y atractivos para los empleados.	1	1	1	1	
	Igualdad de Oportunidades	La organización promueve activamente la diversidad e inclusión en todos los aspectos de su operación.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional independientemente de su género, raza u origen étnico.	1	1	1	1	
		La organización ofrece programas y políticas que fomentan la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Evaluación de perfil de puestos**

La evaluación del perfil de puesto es definida como el tipo de proceso encargado de aportar información importante respecto a la educación superior del postulante y que servirá como herramienta que permita alcanzar el logro de los objetivos de la organización. Lo que implica una evaluación minuciosa respecto a las responsabilidades y requerimientos asociadas al puesto (Pirela et al., 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Análisis de puesto	Habilidades/ Competencias	Los requisitos de habilidades y competencias para el puesto están claramente definidos y comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones.	1	1	1	1	
		La organización valora y reconoce las habilidades y competencias específicas requeridas para el puesto.	1	1	1	1	
	Conocimientos	Los conocimientos requeridos para el puesto están alineados con las necesidades de la organización y el rol del empleado.	1	1	1	1	

		Se brindan oportunidades para que los empleados adquieran nuevas experiencias y habilidades a través de proyectos y asignaciones especiales.	1	1	1	1	
		La organización utiliza la experiencia acumulada por los empleados para mejorar los procesos y el desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
Descripción del puesto	Actividades	Las actividades y tareas asignadas en la descripción del puesto son claras y específicas.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente las actividades que se espera que realicen en su puesto.	1	1	1	1	
		Las actividades descritas en el puesto reflejan con precisión las responsabilidades y funciones del mismo.	1	1	1	1	
	Responsabilidades	Las responsabilidades del puesto están alineadas con los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		Los empleados son responsables de tareas que contribuyen significativamente al éxito del equipo o departamento.	1	1	1	1	

		Se evalúa regularmente el desempeño de los empleados en relación con sus responsabilidades descritas en el puesto.	1	1	1	1	
	Deberes	Los deberes del puesto están claramente definidos y comunicados a los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden sus deberes y responsabilidades en relación con el puesto.	1	1	1	1	
		Se proporciona apoyo y recursos para ayudar a los empleados a cumplir con sus deberes de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Requerimientos Específicos del Puesto	Los requerimientos específicos del puesto, como habilidades técnicas o certificaciones, se detallan claramente en la descripción del puesto.	1	1	1	1	
		Se evalúa regularmente la idoneidad de los requerimientos del puesto para garantizar su relevancia y actualización.	1	1	1	1	

		Los empleados reciben oportunidades de desarrollo para adquirir los requerimientos específicos del puesto que puedan necesitar.	1	1	1	1	
Funciones del Cargo	Nombre del puesto	El nombre del puesto refleja con precisión las responsabilidades y funciones asociadas al mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente lo que implica su puesto en función de su nombre.	1	1	1	1	
		El nombre del puesto es coherente con las prácticas de la industria y el mercado laboral.	1	1	1	1	
	Posiciones jerárquicas	La posición del puesto dentro de la estructura organizativa está claramente definida y comunicada.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden su posición en la jerarquía organizacional y las relaciones de autoridad y responsabilidad asociadas.	1	1	1	1	
		Se fomenta una comunicación abierta y efectiva entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.	1	1	1	1	




	Funciones principales y secundarias del puesto	Las funciones principales del puesto están claramente definidas y priorizadas en la descripción del mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados pueden identificar y dedicar tiempo adecuado a las funciones principales de su puesto.	1	1	1	1	
		Las funciones secundarias del puesto se comunican de manera clara y se integran de manera efectiva en la rutina laboral de los empleados.	1	1	1	1	
	Relación con otras áreas de la empresa	La descripción del puesto incluye información sobre la interacción y colaboración con otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden cómo su puesto contribuye al éxito de otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes áreas de la empresa para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
Formación exigida	Nivel educativo y formación	Los requisitos de nivel educativo y formación para el puesto están claramente especificados en la descripción del mismo.	1	1	1	1	

		Se proporciona capacitación y desarrollo continuo para ayudar a los empleados a adquirir y mantener los conocimientos necesarios.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas que les permiten adquirir y aplicar conocimientos relevantes para su trabajo.	1	1	1	1	
	Aptitudes	Las aptitudes necesarias para el puesto se evalúan de manera justa y precisa durante el proceso de selección.	1	1	1	1	
		Se ofrecen oportunidades para que los empleados desarrollen y mejoren sus aptitudes a lo largo de su carrera.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora las aptitudes únicas que cada empleado aporta al puesto y al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Experiencias	Se consideran las experiencias laborales previas de los empleados al asignar responsabilidades y tareas.	1	1	1	1	



		Se proporciona orientación y apoyo para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos de formación del puesto.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora la formación y el desarrollo continuo de los empleados para mejorar su desempeño en el puesto.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Nombres y apellidos del experto	HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN
Documento de identidad	41302625
Años de experiencia en el área	MAS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Cargo	DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Número telefónico	907069688
Firma	 HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN ING. - ING. DE SISTEMAS CIP. 111411 Firma del evaluador DNI: 41302625
Fecha	20/06/2024

## EXPERTO 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento


INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables Gestión de talento humano y evaluación de perfiles de puesto que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de talento humano**

Definición de la variable/categoría: La gestión del talento humano se abarca un conjunto integral tanto de estrategias, como de prácticas, con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los trabajadores de una entidad, con la finalidad de potenciar su colaboración para alcanzar el logro de metas y objetivos de la empresa a la que pertenecen (Gaspar, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Contratación	La organización del proceso de contratación es clara y fácil de entender.	1	1	1	1	
		Los criterios utilizados para seleccionar nuevos empleados son transparentes.	1	1	1	1	
		El proceso de contratación se lleva a cabo de manera eficiente y oportuna.	1	1	1	1	
	Plan de inducción	El plan de inducción proporciona la información necesaria para que los nuevos empleados comprendan su rol en la organización.	1	1	1	1	
		El plan de inducción ayuda a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos y a integrarse rápidamente al equipo.	1	1	1	1	
		Los nuevos empleados reciben el apoyo necesario durante el proceso de inducción para comenzar sus funciones de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Ubicación	Los empleados son asignados a roles que se alinean con sus habilidades y experiencia.	1	1	1	1	
		El proceso de ubicación de empleados se basa en criterios justos y objetivos.	1	1	1	1	

		Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus preferencias de ubicación y funciones dentro de la organización.	1	1	1	1	
Modificación, suspensión y culminación de contrato	Ascenso	Los criterios para considerar a un empleado para un ascenso son claros y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que el proceso de ascenso es justo y basado en el mérito.	1	1	1	1	
		La organización brinda oportunidades de desarrollo profesional para preparar a los empleados para roles de mayor responsabilidad.	1	1	1	1	
	Falta o sanciones	Las medidas disciplinarias se aplican de manera justa y consistente en toda la organización.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten cómodos reportando comportamientos inapropiados o violaciones de políticas.	1	1	1	1	
		La organización ofrece recursos y apoyo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño antes de recurrir a medidas disciplinarias.	1	1	1	1	
	Licencias	El proceso para solicitar y obtener licencias es claro y transparente.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y comprendidos al solicitar licencias por razones personales o familiares.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de licencias para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados.	1	1	1	1	
	Jubilación	La organización proporciona un proceso claro y bien definido para la jubilación de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados reciben apoyo y orientación durante la transición hacia la jubilación.	1	1	1	1	

		La organización reconoce y valora las contribuciones de los empleados que se jubilan de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Despido	Los criterios para el despido de un empleado son transparentes y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados sienten que tienen la oportunidad de abordar y resolver cualquier problema antes de llegar al despido.	1	1	1	1	
Seguridad social	Zona de trabajo	Los empleados se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		La organización proporciona un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos para la salud y la seguridad.	1	1	1	1	
		Se realizan regularmente evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y abordar posibles peligros.	1	1	1	1	
	Seguro	Los beneficios de seguro ofrecidos por la organización satisfacen las necesidades de los empleados y sus familias.	1	1	1	1	
		Los empleados están satisfechos con la cobertura y los beneficios proporcionados por el seguro de salud.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de seguro que se adaptan a las necesidades individuales de los empleados.					
	Protección social	La organización brinda suficiente protección social para garantizar el bienestar y la seguridad de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y protegidos por las políticas y programas de protección social de la organización.	1	1	1	1	





		La organización promueve activamente la salud y el bienestar de los empleados a través de programas de protección social y salud ocupacional.	1	1	1	1	
Clima Laboral	Compensaciones y reconocimiento	Los empleados sienten que son justamente compensados por su trabajo en comparación con el mercado laboral.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora el desempeño excepcional de sus empleados de manera consistente.	1	1	1	1	
		Los programas de compensación y beneficios ofrecidos por la organización son competitivos y atractivos para los empleados.	1	1	1	1	
	Igualdad de Oportunidades	La organización promueve activamente la diversidad e inclusión en todos los aspectos de su operación.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional independientemente de su género, raza u origen étnico.	1	1	1	1	
		La organización ofrece programas y políticas que fomentan la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Evaluación de perfil de puestos**

La evaluación del perfil de puesto es definida como el tipo de proceso encargado de aportar información importante respecto a la educación superior del postulante y que servirá como herramienta que permita alcanzar el logro de los objetivos de la organización. Lo que implica una evaluación minuciosa respecto a las responsabilidades y requerimientos asociadas al puesto (Pirela et al., 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Análisis de puesto	Habilidades/ Competencias	Los requisitos de habilidades y competencias para el puesto están claramente definidos y comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones.	1	1	1	1	
		La organización valora y reconoce las habilidades y competencias específicas requeridas para el puesto.	1	1	1	1	
	Conocimientos	Los conocimientos requeridos para el puesto están alineados con las necesidades de la organización y el rol del empleado.	1	1	1	1	

		Se brindan oportunidades para que los empleados adquieran nuevas experiencias y habilidades a través de proyectos y asignaciones especiales.	1	1	1	1	
		La organización utiliza la experiencia acumulada por los empleados para mejorar los procesos y el desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
Descripción del puesto	Actividades	Las actividades y tareas asignadas en la descripción del puesto son claras y específicas.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente las actividades que se espera que realicen en su puesto.	1	1	1	1	
		Las actividades descritas en el puesto reflejan con precisión las responsabilidades y funciones del mismo.	1	1	1	1	
	Responsabilidades	Las responsabilidades del puesto están alineadas con los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		Los empleados son responsables de tareas que contribuyen significativamente al éxito del equipo o departamento.	1	1	1	1	

		Se evalúa regularmente el desempeño de los empleados en relación con sus responsabilidades descritas en el puesto.	1	1	1	1	
	Deberes	Los deberes del puesto están claramente definidos y comunicados a los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden sus deberes y responsabilidades en relación con el puesto.	1	1	1	1	
		Se proporciona apoyo y recursos para ayudar a los empleados a cumplir con sus deberes de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Requerimientos Específicos del Puesto	Los requerimientos específicos del puesto, como habilidades técnicas o certificaciones, se detallan claramente en la descripción del puesto.	1	1	1	1	
		Se evalúa regularmente la idoneidad de los requerimientos del puesto para garantizar su relevancia y actualización.	1	1	1	1	

		Los empleados reciben oportunidades de desarrollo para adquirir los requerimientos específicos del puesto que puedan necesitar.	1	1	1	1	
Funciones del Cargo	Nombre del puesto	El nombre del puesto refleja con precisión las responsabilidades y funciones asociadas al mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente lo que implica su puesto en función de su nombre.	1	1	1	1	
		El nombre del puesto es coherente con las prácticas de la industria y el mercado laboral.	1	1	1	1	
	Posiciones jerárquicas	La posición del puesto dentro de la estructura organizativa está claramente definida y comunicada.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden su posición en la jerarquía organizacional y las relaciones de autoridad y responsabilidad asociadas.	1	1	1	1	
		Se fomenta una comunicación abierta y efectiva entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.	1	1	1	1	

	Funciones principales y secundarias del puesto	Las funciones principales del puesto están claramente definidas y priorizadas en la descripción del mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados pueden identificar y dedicar tiempo adecuado a las funciones principales de su puesto.	1	1	1	1	
		Las funciones secundarias del puesto se comunican de manera clara y se integran de manera efectiva en la rutina laboral de los empleados.	1	1	1	1	
	Relación con otras áreas de la empresa	La descripción del puesto incluye información sobre la interacción y colaboración con otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden cómo su puesto contribuye al éxito de otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes áreas de la empresa para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
Formación exigida	Nivel educativo y formación	Los requisitos de nivel educativo y formación para el puesto están claramente especificados en la descripción del mismo.	1	1	1	1	

		Se proporciona capacitación y desarrollo continuo para ayudar a los empleados a adquirir y mantener los conocimientos necesarios.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas que les permiten adquirir y aplicar conocimientos relevantes para su trabajo.	1	1	1	1	
	Aptitudes	Las aptitudes necesarias para el puesto se evalúan de manera justa y precisa durante el proceso de selección.	1	1	1	1	
		Se ofrecen oportunidades para que los empleados desarrollen y mejoren sus aptitudes a lo largo de su carrera.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora las aptitudes únicas que cada empleado aporta al puesto y al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Experiencias	Se consideran las experiencias laborales previas de los empleados al asignar responsabilidades y tareas.	1	1	1	1	



		Se proporciona orientación y apoyo para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos de formación del puesto.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora la formación y el desarrollo continuo de los empleados para mejorar su desempeño en el puesto.	1	1	1	1	



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Nombres y apellidos del experto	DANIA MELISSA RICALDE MORAN
Documento de identidad	42151036
Años de experiencia en el área	MAS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Cargo	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Número telefónico	959004487
Firma	 MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORAN Cód. ORCID 0000-0001-9798-328X Firma del evaluador DNI: 42151036
Fecha	20/06/2024

## EXPERTO 3

### Ficha de validación de contenido para un instrumento


INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables Gestión de talento humano y evaluación de perfiles de puesto que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión de talento humano

Definición de la variable/categoría: La gestión del talento humano se abarca un conjunto integral tanto de estrategias, como de prácticas, con el propósito de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los trabajadores de una entidad, con la finalidad de potenciar su colaboración para alcanzar el logro de metas y objetivos de la empresa a la que pertenecen (Gaspar, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Contratación	La organización del proceso de contratación es clara y fácil de entender.	1	1	1	1	
		Los criterios utilizados para seleccionar nuevos empleados son transparentes.	1	1	1	1	
		El proceso de contratación se lleva a cabo de manera eficiente y oportuna.	1	1	1	1	
	Plan de inducción	El plan de inducción proporciona la información necesaria para que los nuevos empleados comprendan su rol en la organización.	1	1	1	1	
		El plan de inducción ayuda a los nuevos empleados a sentirse bienvenidos y a integrarse rápidamente al equipo.	1	1	1	1	
		Los nuevos empleados reciben el apoyo necesario durante el proceso de inducción para comenzar sus funciones de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Ubicación	Los empleados son asignados a roles que se alinean con sus habilidades y experiencia.	1	1	1	1	
		El proceso de ubicación de empleados se basa en criterios justos y objetivos.	1	1	1	1	

		Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus preferencias de ubicación y funciones dentro de la organización.	1	1	1	1	
Modificación, suspensión y culminación de contrato	Ascenso	Los criterios para considerar a un empleado para un ascenso son claros y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que el proceso de ascenso es justo y basado en el mérito.	1	1	1	1	
		La organización brinda oportunidades de desarrollo profesional para preparar a los empleados para roles de mayor responsabilidad.	1	1	1	1	
	Falta o sanciones	Las medidas disciplinarias se aplican de manera justa y consistente en toda la organización.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten cómodos reportando comportamientos inapropiados o violaciones de políticas.	1	1	1	1	
		La organización ofrece recursos y apoyo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño antes de recurrir a medidas disciplinarias.	1	1	1	1	
	Licencias	El proceso para solicitar y obtener licencias es claro y transparente.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y comprendidos al solicitar licencias por razones personales o familiares.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de licencias para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados.	1	1	1	1	
	Jubilación	La organización proporciona un proceso claro y bien definido para la jubilación de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados reciben apoyo y orientación durante la transición hacia la jubilación.	1	1	1	1	

		La organización reconoce y valora las contribuciones de los empleados que se jubilan de manera apropiada.	1	1	1	1	
	Despido	Los criterios para el despido de un empleado son transparentes y bien comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados sienten que tienen la oportunidad de abordar y resolver cualquier problema antes de llegar al despido.	1	1	1	1	
Seguridad social	Zona de trabajo	Los empleados se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		La organización proporciona un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos para la salud y la seguridad.	1	1	1	1	
		Se realizan regularmente evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y abordar posibles peligros.	1	1	1	1	
	Seguro	Los beneficios de seguro ofrecidos por la organización satisfacen las necesidades de los empleados y sus familias.	1	1	1	1	
		Los empleados están satisfechos con la cobertura y los beneficios proporcionados por el seguro de salud.	1	1	1	1	
		La organización ofrece opciones flexibles de seguro que se adaptan a las necesidades individuales de los empleados.					
	Protección social	La organización brinda suficiente protección social para garantizar el bienestar y la seguridad de los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados se sienten apoyados y protegidos por las políticas y programas de protección social de la organización.	1	1	1	1	



		La organización promueve activamente la salud y el bienestar de los empleados a través de programas de protección social y salud ocupacional.	1	1	1	1	
Clima Laboral	Compensaciones y reconocimiento	Los empleados sienten que son justamente compensados por su trabajo en comparación con el mercado laboral.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora el desempeño excepcional de sus empleados de manera consistente.	1	1	1	1	
		Los programas de compensación y beneficios ofrecidos por la organización son competitivos y atractivos para los empleados.	1	1	1	1	
	Igualdad de Oportunidades	La organización promueve activamente la diversidad e inclusión en todos los aspectos de su operación.	1	1	1	1	
		Los empleados perciben que tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional independientemente de su género, raza u origen étnico.	1	1	1	1	
		La organización ofrece programas y políticas que fomentan la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Evaluación de perfil de puestos**

La evaluación del perfil de puesto es definida como el tipo de proceso encargado de aportar información importante respecto a la educación superior del postulante y que servirá como herramienta que permita alcanzar el logro de los objetivos de la organización. Lo que implica una evaluación minuciosa respecto a las responsabilidades y requerimientos asociadas al puesto (Pirela et al., 2017).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Análisis de puesto	Habilidades/ Competencias	Los requisitos de habilidades y competencias para el puesto están claramente definidos y comunicados.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones.	1	1	1	1	
		La organización valora y reconoce las habilidades y competencias específicas requeridas para el puesto.	1	1	1	1	
	Conocimientos	Los conocimientos requeridos para el puesto están alineados con las necesidades de la organización y el rol del empleado.	1	1	1	1	

		Se brindan oportunidades para que los empleados adquieran nuevas experiencias y habilidades a través de proyectos y asignaciones especiales.	1	1	1	1	
		La organización utiliza la experiencia acumulada por los empleados para mejorar los procesos y el desempeño en el puesto.	1	1	1	1	
Descripción del puesto	Actividades	Las actividades y tareas asignadas en la descripción del puesto son claras y específicas.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente las actividades que se espera que realicen en su puesto.	1	1	1	1	
		Las actividades descritas en el puesto reflejan con precisión las responsabilidades y funciones del mismo.	1	1	1	1	
	Responsabilidades	Las responsabilidades del puesto están alineadas con los objetivos y metas organizacionales.	1	1	1	1	
		Los empleados son responsables de tareas que contribuyen significativamente al éxito del equipo o departamento.	1	1	1	1	



		Se evalúa regularmente el desempeño de los empleados en relación con sus responsabilidades descritas en el puesto.	1	1	1	1	
	Deberes	Los deberes del puesto están claramente definidos y comunicados a los empleados.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden sus deberes y responsabilidades en relación con el puesto.	1	1	1	1	
		Se proporciona apoyo y recursos para ayudar a los empleados a cumplir con sus deberes de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Requerimientos Específicos del Puesto	Los requerimientos específicos del puesto, como habilidades técnicas o certificaciones, se detallan claramente en la descripción del puesto.	1	1	1	1	
		Se evalúa regularmente la idoneidad de los requerimientos del puesto para garantizar su relevancia y actualización.	1	1	1	1	

		Los empleados reciben oportunidades de desarrollo para adquirir los requerimientos específicos del puesto que puedan necesitar.	1	1	1	1	
Funciones del Cargo	Nombre del puesto	El nombre del puesto refleja con precisión las responsabilidades y funciones asociadas al mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden claramente lo que implica su puesto en función de su nombre.	1	1	1	1	
		El nombre del puesto es coherente con las prácticas de la industria y el mercado laboral.	1	1	1	1	
	Posiciones jerárquicas	La posición del puesto dentro de la estructura organizativa está claramente definida y comunicada.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden su posición en la jerarquía organizacional y las relaciones de autoridad y responsabilidad asociadas.	1	1	1	1	
		Se fomenta una comunicación abierta y efectiva entre diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización.	1	1	1	1	



	Funciones principales y secundarias del puesto	Las funciones principales del puesto están claramente definidas y priorizadas en la descripción del mismo.	1	1	1	1	
		Los empleados pueden identificar y dedicar tiempo adecuado a las funciones principales de su puesto.	1	1	1	1	
		Las funciones secundarias del puesto se comunican de manera clara y se integran de manera efectiva en la rutina laboral de los empleados.	1	1	1	1	
	Relación con otras áreas de la empresa	La descripción del puesto incluye información sobre la interacción y colaboración con otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Los empleados comprenden cómo su puesto contribuye al éxito de otras áreas de la empresa.	1	1	1	1	
		Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes áreas de la empresa para lograr objetivos comunes.	1	1	1	1	
Formación exigida	Nivel educativo y formación	Los requisitos de nivel educativo y formación para el puesto están claramente especificados en la descripción del mismo.	1	1	1	1	

		Se proporciona capacitación y desarrollo continuo para ayudar a los empleados a adquirir y mantener los conocimientos necesarios.	1	1	1	1	
		Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas que les permiten adquirir y aplicar conocimientos relevantes para su trabajo.	1	1	1	1	
	Aptitudes	Las aptitudes necesarias para el puesto se evalúan de manera justa y precisa durante el proceso de selección.	1	1	1	1	
		Se ofrecen oportunidades para que los empleados desarrollen y mejoren sus aptitudes a lo largo de su carrera.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora las aptitudes únicas que cada empleado aporta al puesto y al equipo de trabajo.	1	1	1	1	
	Experiencias	Se consideran las experiencias laborales previas de los empleados al asignar responsabilidades y tareas.	1	1	1	1	



		Se proporciona orientación y apoyo para ayudar a los empleados a cumplir con los requisitos de formación del puesto.	1	1	1	1	
		La organización reconoce y valora la formación y el desarrollo continuo de los empleados para mejorar su desempeño en el puesto.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Gestión de talento humano y la evaluación de perfil de puestos
Nombres y apellidos del experto	JOSE ANTONIO SANCHEZ CERRO
Documento de identidad	16593328
Años de experiencia en el área	4 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA FRONTERA
Cargo	DOCENTE ORDINARIO ADSCRITO A LA ESCUELA DE INGENIERIA ECONÓMICA
Número telefónico	907069688
Firma	 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA Facultad de Ciencias Económicas y Ambientales</p>  <p>Mag. José Antonio Sánchez Chero Docente Ordinario CIP # 145083</p>
Fecha	20/06/2024

# ANEXO 4. RESULTADOS DE ANALISIS DE CONSISTENCIA

## Gestión de talento humano

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis for the 'Escala: Gestión del Talento Humano'. The left sidebar shows a tree view with 'Resultado' expanded to 'Fiabilidad', which includes 'Título', 'Notas', 'Escala: Gestión d', 'Título', 'Resumen de', and 'Estadísticas'. The main content area is titled 'Fiabilidad' and contains the following sections:

**Fiabilidad**

**Escala: Gestión del Talento Humano**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>		
	38	0	100.0	.0
<b>Total</b>	<b>38</b>		<b>100.0</b>	

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	38

**Estadísticas de total de elemento**

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 144, W: 1011 pt

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	108.18	347.235	.446	.813
ÍTEM2	108.16	348.083	.432	.814
ÍTEM3	108.16	343.218	.569	.810
ÍTEM4	107.82	352.911	.343	.817
ÍTEM5	108.03	346.243	.441	.813
ÍTEM6	107.84	369.001	.052	.825
ÍTEM7	107.84	382.893	-.200	.834
ÍTEM8	108.37	365.807	.096	.825
ÍTEM9	108.32	358.817	.205	.821
ÍTEM10	108.11	346.259	.433	.814
ÍTEM11	108.16	365.218	.165	.822
ÍTEM12	108.29	364.265	.122	.824
ÍTEM13	107.97	363.270	.162	.822
ÍTEM14	107.95	333.403	.644	.806
ÍTEM15	107.95	370.700	.029	.825
ÍTEM16	107.92	362.237	.172	.822
ÍTEM17	108.45	343.551	.518	.811
ÍTEM18	108.08	365.156	.146	.822
ÍTEM19	108.13	374.334	-.053	.828
ÍTEM20	108.11	337.286	.669	.807
ÍTEM21	107.87	340.280	.586	.809
ÍTEM22	107.95	349.024	.393	.815
ÍTEM23	108.21	364.982	.178	.821
ÍTEM24	108.39	365.326	.104	.824
ÍTEM25	107.84	367.920	.080	.824
ÍTEM26	108.11	333.286	.625	.806
ÍTEM27	108.05	368.051	.074	.824
ÍTEM28	107.82	367.452	.084	.824
ÍTEM29	108.45	345.930	.452	.813
ÍTEM30	108.26	362.794	.196	.821
ÍTEM31	107.97	377.918	-.123	.830
ÍTEM32	107.89	338.259	.639	.807
ÍTEM33	108.05	342.592	.588	.810



ÍTEM34	108.13	352.009	.359	.816
ÍTEM35	108.11	352.529	.345	.817
ÍTEM36	108.37	340.996	.587	.809
ÍTEM37	107.79	356.387	.281	.819
ÍTEM38	107.92	351.480	.368	.816

## Evaluación de perfiles de puestos

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis for the scale 'Escala: Evaluación de perfiles de puestos'. The left sidebar shows a tree view of the project structure, including 'Resultado', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Escala: Gestión d', 'Resumen de', 'Estadísticas', 'Registro', and 'Escala: Evaluación'. The main content area is titled 'Fiabilidad' and contains the following sections:

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	38	38	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.827	39

**Estadísticas de total de elemento**

Media de escala si el elemento se excluye	Varianza de escala si el elemento se excluye	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se excluye

The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ON | H. 958, W. 457 pt'.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	111.39	369.056	.418	.820
ÍTEM2	111.37	367.698	.446	.819
ÍTEM3	111.37	364.239	.552	.816
ÍTEM4	111.03	370.837	.391	.821
ÍTEM5	111.24	366.888	.435	.819
ÍTEM6	111.05	388.592	.078	.829
ÍTEM7	111.05	403.457	-.187	.838
ÍTEM8	111.58	387.710	.078	.830
ÍTEM9	111.53	380.202	.194	.827
ÍTEM10	111.32	364.492	.470	.818
ÍTEM11	111.37	386.347	.159	.827
ÍTEM12	111.50	384.365	.135	.828
ÍTEM13	111.18	385.073	.143	.828
ÍTEM14	111.16	353.218	.646	.812
ÍTEM15	111.16	392.569	.010	.831
ÍTEM16	111.13	382.171	.188	.827
ÍTEM17	111.66	364.231	.509	.817
ÍTEM18	111.29	385.995	.146	.827
ÍTEM19	111.34	395.204	-.048	.833
ÍTEM20	111.32	358.817	.639	.814
ÍTEM21	111.08	361.426	.567	.815
ÍTEM22	111.16	367.758	.423	.820
ÍTEM23	111.42	385.818	.178	.826
ÍTEM24	111.61	385.381	.118	.829
ÍTEM25	111.05	389.835	.060	.830
ÍTEM26	111.32	353.141	.626	.812
ÍTEM27	111.26	388.956	.075	.829
ÍTEM28	111.03	387.864	.094	.829
ÍTEM29	111.66	366.555	.446	.819
ÍTEM30	111.47	382.959	.209	.826
ÍTEM31	111.18	398.262	-.107	.834
ÍTEM32	111.11	359.935	.608	.814
ÍTEM33	111.26	364.361	.555	.816
ÍTEM34	111.34	373.474	.340	.822
ÍTEM35	111.32	372.708	.351	.822
ÍTEM36	111.58	361.818	.574	.815
ÍTEM37	111.00	373.405	.347	.822
ÍTEM38	111.13	372.604	.355	.822

ÍTEM39	111.00	373.405	.347	.822
--------	--------	---------	------	------

IBM SPSS Statistics 25



**IBM® SPSS® Statistics**  
**Versión 25**

Materiales bajo licencia - Propiedad de IBM Corp. © Copyright IBM Corporation y sus licenciatarios 1989, 2017. IBM, el logotipo de IBM, ibm.com y SPSS son marcas registradas o marcas comerciales registradas de International Business Machines Corp., registradas en muchas jurisdicciones en todo el mundo. Está disponible una lista actualizada de marcas registradas de IBM en la web en [www.ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://www.ibm.com/legal/copytrade.shtml). Otros nombres de producto y servicio pueden ser marcas registradas de IBM o de otras compañías. La licencia de este programa se concede de acuerdo con las condiciones del acuerdo de licencia que acompaña al programa. Este acuerdo de licencia podría estar ubicado en una carpeta del directorio del Programa o en una biblioteca identificada como "License" o "Non\_IBM\_License", si procede, o se podría proporcionar como un acuerdo de licencia impreso. Lea atentamente el acuerdo antes de utilizar el Programa. El uso de este Programa implica que acepta estos términos.

Edición de 64 bits



Aceptar

## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento informado

Yo, SUAREZ CORTEZ LUZ MERCEDES, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Filial Piura, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### **Propósito del estudio**

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos por cada cliente, se realizará en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole.

### **Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Suarez Cortez, Luz Mercedes email: [lsuarezco@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lsuarezco@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Alban Villareyes, Victoria Amanda email: [avillareyesv@ucvvirtual.edu.pe](mailto:avillareyesv@ucvvirtual.edu.pe).



### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anthony Carmen Huamán

Fecha y Hora: 06 de junio 2024 – 11:00 A.m.

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años.

Mg. CPCC. Anthony Carmen Huamán  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO  
MAT N° 15-1035

Firma

# ANEXO 7. ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

Resultado7 [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

### Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

#### Correlaciones

			CONT (Agrupada)	MSC (Agrupada)	SS (Agrupada)	CL (Agrupada)	EPP (Agrupada)
Rho de Spearman	CONT (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.551	.661	.776	.817
		Sig. (bilateral)	.	.047	.002	.000	.005
		N	20	20	20	20	20
MSC (Agrupada)	MSC (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.551	1.000	.457	.454	.667
		Sig. (bilateral)	.047	.	.043	.044	.001
		N	20	20	20	20	20
SS (Agrupada)	SS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.661	.457	1.000	.481	.788
		Sig. (bilateral)	.002	.043	.	.032	.001
		N	20	20	20	20	20
CL (Agrupada)	CL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.776	.454	.481	1.000	.688
		Sig. (bilateral)	.000	.044	.032	.	.021
		N	20	20	20	20	20
EPP (Agrupada)	EPP (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.817	.667	.788	.688	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.001	.001	.021	.
		N	20	20	20	20	20

Abrir documento de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 236, W: 594 pt.

Resultado7 [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

CL (Agrupada)	CL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.776	.454	.481	1.000	.688
		Sig. (bilateral)	.000	.044	.032	.	.021
		N	20	20	20	20	20
EPP (Agrupada)	EPP (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.817	.667	.788	.688	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.001	.001	.021	.
		N	20	20	20	20	20

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=SUMAEPP SUMAGTH
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlaciones no paramétricas

			EPP (Agrupada)	GTH (Agrupada)
Rho de Spearman	EPP (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.882
		Sig. (bilateral)	.	.040
		N	20	20
GTH (Agrupada)	GTH (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.882	1.000
		Sig. (bilateral)	.040	.
		N	20	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 236, W: 594 pt.

## ANEXO 8. AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



### Municipalidad Provincial de Huancabamba OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

**CARTA N° 063 -2024- MPH/G.ADM.-O.R.H-ACH**

**A** : Abog. Luz Mercedes Suarez Cortez  
Estudiante de Maestría en Gestión Pública-UCV

**ASUNTO** : **Autorización para realizar investigación.**

**REF.** : Expediente Tramite documentario N° 4074 de fecha 30.05.2024

**FECHA** : Huancabamba, 18 de junio de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted; con la finalidad de saludarla y, asimismo, de acuerdo al documento de la referencia, informarle que en cuanto a lo solicitado por su persona se le autoriza realizar su investigación denominada "Gestión del talento humano y evaluación de perfiles de puesto en una municipalidad provincial de Piura, 2024". Por lo cual se le brindaran todas las facilidades que amerita el caso.

Sin otro particular, me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA  
MG. D.C.C. Anthony Camten Huanán  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

C.c  
Archivo  
Adj.  
Folio (02)  
ACH.

"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 30 de mayo del 2024

**DR. HERNAN LIZANA CAMPOS**  
**ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2024

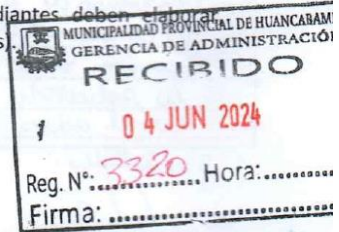
Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Suarez Cortez Luz Mercedes
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024.



Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA  
ALCALDIA  
PASE A: Gerencia Municipal  
PARA: conocimiento y  
fines.

31 MAY 2024

REGION PIURA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA  
  
Dr. HERNÁN LIZANA CAMPOS  
ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA  
GERENCIA MUNICIPAL  
PASE A: Gerencia de Administrac.  
PARA: conocimiento y  
seguir dando atención  
a lo solicitado en concordancia  
con el administrado, brindando  
facilidades.

REGION PIURA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA  
  
Econ. Flavia Hernaldo Campos Jibaja  
CEP. N° 0712  
GERENTE MUNICIPAL

REGION PIURA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN  
PASE A: R. H. H.  
04 JUN 2024  
PARA: TRAMITE  
DE RES PENDINGE

  
REGISTRADO

v\_06\_06@hotmail.com

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."

Piura, 30 de mayo del 2024

**DR. HERNAN LIZANA CAMPOS**  
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA

**ASUNTO:** Solicita autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública la universidad Cesar Vallejo nos solicita a los estudiantes que debemos elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis) así mismo elegir la entidad donde van a ser aplicados nuestros instrumentos, por tal motivo solicito a su representada ordenar a quien corresponda se me facilite la autorización para realizar dicha investigación; asimismo, se me facilite los documentos Técnicos Normativos de Gestión tales como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Clasificador de Cargos (MCC), Cuadro de Asignación de Personal (CAP), Manual de Perfiles de Puesto (MPP) documentos que serán utilizados para realizar una buena investigación.

Sin otro particular me despido de usted reiterándole mi estima personal.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE HUANCABAMBA  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Atentamente;

12 JUN 2024  
413  
Expediente: .....  
Hora: .....  
Firma: .....

  
ABOG. SUAREZ CORTEZ LUZ MERCEDES  
Estudiante en Gestión Pública

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA  
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN  
**RECIBIDO**  
04 JUN 2024  
Reg. N°: 3321 Hora: 10:50 P.M.  
Firma: .....

**ANEXO 9. OTRAS EVIDENCIAS**  
**Matriz de consistencia**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la administración del Talento Humano y los Perfiles de Puesto en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la metodología aplicada en el proceso de Gestión del Talento Humano en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?</p> <p>¿Cuál es el enfoque empleado en los procesos de definición de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las dimensiones específicas de la Gestión del Talento Humano que guardan relación con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una correlación representativa entre la eficiencia en la gestión del talento humano y la evaluación efectiva de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>El proceso actual de gestión del talento humano en una municipalidad provincial de Piura presenta una evaluación de perfiles de puestos efectiva. El procedimiento de evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura examinado y optimizado, anticipa una mejora en la coordinación y en el desempeño en las labores de los colaboradores. Las dimensiones específicas de la gestión del talento humano, se muestran como reclutamiento y selección de personal; contratación, inducción y ubicación del personal; modificación, suspensión y culminación de contrato; seguridad social.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y evaluación de perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Evaluar el proceso actual de gestión del talento humano aplicado en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024,</p> <p>Examinar el procedimiento de aplicación de los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024</p> <p>Identificar las dimensiones de la gestión del talento humano que se relacionan con los perfiles de puestos en una Municipalidad Provincial de Piura, 2024.</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p><b>Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Variable:</b></p> <p><b>Evaluación de perfiles de puestos</b></p>	<p><b>D1:</b> Personal, contratación</p> <p><b>D2:</b> inducción y ubicación del personal</p> <p><b>D3:</b> seguridad social</p> <p><b>D4:</b> Clima laboral</p> <p><b>D1:</b> Análisis de puesto</p> <p><b>D2:</b> Descripción del puesto</p> <p><b>D3:</b> Funciones del cargo</p> <p><b>D4:</b> Formación exigida</p>	<p><b>Tipo: Básico</b> <b>Diseño: No experimental</b></p> <p><b>Población:</b> 20 unidades de análisis.</p> <p><b>Muestra:</b> <b>El total de la muestra.</b></p> <p><b>Técnicas:</b> <b>Encuestas</b> <b>Instrumentos:</b> <b>Cuestionario</b></p>

## Aplicación de la encuesta en las instalaciones de una Municipalidad provincial de Huancabamba



