



Universidad César Vallejo

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

Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la región Lambayeque 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Llanos Becerra, Greysi Lizbeth (orcid.org/0000-0001-8504-4544)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

Mg. Mejía Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ
2024**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024", cuyo autor es LLANOS BECERRA GREYSI LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR DNI: 17910106 ORCID: 0000-0002-9242-3881	Firmado electrónicamente por: MSALAZARPO el 18- 07-2024 17:51:04

Código documento Trilce: TRI - 0800560



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LLANOS BECERRA GREYSI LIZBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 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
GREYSI LIZBETH LLANOS BECERRA DNI: 72113200 ORCID: 0000-0001-8504-4544	Firmado electrónicamente por: GLLANOSBE el 07-07- 2024 11:20:52

Código documento Trilce: TRI - 0800580

Dedicatoria

A la memoria de mi amado padre, **NELSON WILSON LLANOS ROJAS. (Q.E.P.D.Y.D.D.G)**,

Quién con su ejemplo de esfuerzo, dedicación y amor, siempre me inspiro a seguir adelante. Aunque ya no estes físicamente a mi lado, tu espíritu y enseñanzas viven en cada paso que doy. Y como siempre han dicho que el primer amor de una hija es su padre, sin duda alguna puedo decir que fuiste el mejor ejemplo de amor que tuve, donde adquirí y aprendí valores que hoy definen mi vida. Esta tesis es un homenaje a tu inquebrantable apoyo y fé en mí.

Te amé, te amo y te seguiré amando hasta mi último suspiro, por siempre y para siempre estás en mi corazón papito.

A mi madre, **MANUELA ELIZABETH BECERRA HERRERA,**

Quién me ha sabido orientar, por el camino de la educación hasta la culminación de mis estudios profesionales; por sus consejos que me han formado como persona ética y moral respetuosa del prójimo, por su amor y cariño infinito que día a día me brinda y me incentiva a superarme, enfrentando sin miedo los obstáculos de la vida. Ella, es mi apoyo incondicional y mi mejor amiga.

Con todo mi amor y gratitud, porque deseo que sigas coloreando el mapa de mi vida; te amo con el alma mamá.

Agradecimiento

A Dios que me brinda de sabiduría en cada acción de mi vida, me da fortaleza en los momentos difíciles, iluminándome de conocimiento en mis actividades laborales.

A mi madre, por ser mi principal soporte y por todo su amor incondicional; gracias es lo que puedo decirle a Dios por tenerte a mi lado y ser un faro de luz en mi vida.

A mi docente del curso de diseño de investigación Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel y mi asesor metodológico Dr. Mejía Falcón, Víctor Edicson; a quienes les expreso mi más profundo agradecimiento por hacer posible la realización de este trabajo, además de agradecer su paciencia, tiempo y dedicación que tuvo para que la presente saliera de manera exitosa, y así lograr ser una profesional de bien.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	20
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra seleccionada para la encuesta del personal empleado de la MPCH.....	22
Tabla 2: Identificar los niveles de GTH y sus dimensiones planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas de función de una MPRL - 2024.....	25
Tabla 3: Identificar los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos y sus dimensiones selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral de una MPRL - 2024.....	26
Tabla 4: Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables GTH y cumplimiento de perfiles.....	27
Tabla 5: Relación entre la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	28
Tabla 6: Relación entre la dimensión planificación estratégica de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	29
Tabla 7: Relación entre la dimensión funciones generales de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	30
Tabla 8: Relación entre la dimensión funciones específicas de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	31
Tabla 9: Relación entre la GTH y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	32
Tabla 10: Relación entre la GTH y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.....	33
Tabla 11: Relación entre la GTH y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024.....	34

Resumen

La presente tesis tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Su metodología fué de tipo no experimental, aplicada correlacional cuyo resultado fué que si existe relación directa significativa entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Se concluyo, que el P valor es de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . Que si existe relación entre la variable la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles, como resultado de la prueba de Rho de Spearman se tiene que el grado de correlación es de 0.889, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se da una buena gestión para el talento humano se dará un mejor cumplimiento en los perfiles de cada puesto de trabajo en la MPCH.

Palabras clave: Gestión, talento humano, perfiles de puestos.

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship between human talent management and compliance with job profiles of a provincial municipality in the Lambayeque 2024 Region. Its methodology was non-experimental, applied correlationally, the result of which was that there is a relationship significant direct relationship between human talent management and compliance with job profiles of a provincial municipality of the Lambayeque 2024 Region. It was concluded that the P value is 0.000, which is less than 0.05, so H_0 is rejected and accepted H_1 . If there is a relationship between the variable Human Talent Management and the fulfillment of profiles, as a result of Spearman's Rho test, the degree of correlation is 0.889, which indicates a very strong positive correlation. This means that if there is good management of human talent, there will be better compliance in the profiles of each job position at the MPCH.

Keywords: management, human talent, job profiles

I. INTRODUCCIÓN

Para todo trabajo se necesita que el trabajador cumpla con ciertos requisitos, por lo que delimitar el perfil de los puestos de trabajo no ha sido tarea fácil para las áreas encargadas de seleccionar el personal en las diferentes municipalidades del país, pues no siempre se trata de personal calificado, la estructura orgánica de las municipalidades cuentan con muchos cargos que tienen que ser ocupadas por personal calificado, en donde los perfiles de los puestos a veces son muy exigentes debido a la diversa funcionalidad que lo requiere, siendo aquí principalmente donde el tema cobra importancia al encontrar que en la práctica cada cargo o jefatura no está el personal con los requisitos exigidos para el puesto sino que en muchos casos estos han sido ocupados por personal de confianza o remoción interna o encargaturas que en la práctica vienen siendo ya perennes, esto sin lugar a dudas que genera una deficiencia en la gestión pública que hace aún más importante el tema, por cuanto se tiene que analizar los diversos factores negativos como los intereses políticos, la corrupción funcional, la inexperiencia en la gestión que favorecen este tipo de prácticas y dañan la gobernabilidad de los gobiernos locales.

Delimitar los puestos de trabajo dentro de una institución pública nunca ha sido tarea fácil, por lo que, las municipalidades pasan por serios problemas al momento de elaborar su Manual de Organización y Funciones (MOF), pero lo más complicado y problemático ha sido escoger a las personas idóneas en cada uno de los diferentes puestos de trabajo de cada área, esto es que cumplan con los perfiles requeridos en su MOF (Comeca 2022); la importancia de que esto se dé, radica en saber cuán fundamental es contar con personal que cumplan con todo lo requerido que se exige para determinado puesto de trabajo, sabiendo que la gestión va a tener una mayor eficiencia y eficacia al momento de gestionar políticas públicas, sin embargo existen factores negativos al momento de la selección del personal que hacen aún más importante el estudio, como es que se dan las influencias políticas en la municipalidad, el poco presupuesto destinado para la contratación de personal capacitado, la corrupción, el obstruccionismo por parte de los trabajadores municipales etc. (Vergara, et al. 2021).

A nivel internacional el perfil de los trabajadores su importancia se basa en determinar la relevancia del manual de funciones que indican los requisitos para cada uno de los puestos de trabajo, las municipalidades tienen tantos cargos para personal administrativo y operativo, el cual para que esto se cumpla es fundamental que se elabore un manual de los perfiles de cargos definiendo ciertos aspectos como formación, educación y experiencia y de cómo se da la competencia para los puestos laborales, además que se quedará establecido sus funciones y propósito de su cargo (García & Sánchez 2018).

En América latina diversos países como Argentina, Chile y Bolivia etc. gozan de una autonomía local para la elección de su personal el cual muchas veces esta se ve empañado por intereses particulares el cual es favorecer al trabajador de planta o nuevo que apoyó en las campañas electorales para un determinado puesto sin importar el cumplimiento de su perfil laboral. En países como Ecuador y Colombia se ha observado también que falta incentivar al personal humano o trabajador permanente municipal, no reconocimiento de las capacidades y la selección con evaluadores deficientes (Vaca, et al. 2024).

En el Perú Cieza et al. (2021), especifica que las políticas y la gestión de RRHH, es un instrumento de gran beneficio para hoy en día, pues contribuye en la elaboración del diseño de perfiles, en las instituciones públicas facilitando la contratación adecuada de cada personal para cada puesto organizándose además un buen servicio, sin embargo, el problema al que se enfrenta las municipalidades es muy grande por cuanto ya se tiene un sistema imperante con personal nombrado que no cumple con los requisitos para los diferentes puestos de trabajo y que solo lo vienen ocupando por necesidad del servicio. Por su parte Comeca (2022), nos indica que para que se dé una buena atención al público y hacia la ciudadanía es que se requiere los perfiles idóneos de cada trabajador para un determinado puesto de trabajo cumpliendo con requisitos como: tener una carrera profesional, certificaciones, experiencia en la realización de sus funciones el cual teniendo que en su mayoría cumplen con lo que se consagra en el MOF de la entidad.

Por otra parte, López et al. (2021), refiere las políticas de RRHH ayudan a entender del beneficio de las actividades que debe de cumplir los empleados, puesto que con una buena gestión se puede constatar como a nivel de institución se da la

organización, el estar preparado en la utilización de herramientas tecnológicas, teniendo en cuenta que el recurso humano no es algo imprescindible para siempre, sino que en cualquier momento está sujeto a alguna rotación, que si bien es cierto es el capital que produce y consume conocimiento como poseedor de ello este no puede ser eterno para tal o cual puesto de trabajo si no que en un determinado momento tendrá que ser reemplazado. En estos últimos tiempos las acciones de las Municipalidades no tiene mucha relevancia por cuanto se observa falencias en la toma o falta de decisiones políticas para seleccionar preparar y capacitar personal y poder incrementar el potencial humano, esto acarrea una incompetencia para poder establecer perfiles concretos del servidor municipal, por consiguiente se debe tener claro que todo perfil del trabajador incluye competencias cognitivas con los requisitos del puesto a ocupar, contar con liderazgo dentro de la institucionalidades, no como se vienen observando que dentro de las municipalidades encontramos el personal que carece de estas cualidades (Malca, 2020).

En el ámbito local el perfil de puestos de trabajo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, no se vienen dando la importancia que lo requiere y está durmiendo el sueño de los justos, por cuanto no se vienen cumpliendo con los requisitos que tienen estipulados los cargos en el Clasificador de cargos de la MPCH, en poco o nada se cumple lo del ROF y el MOF institucional, de ahí que no se pueda contar con personal idóneo, las contrataciones de recurso humano es siempre por afinidad partidaria o política, que por cuestiones profesionales sin considerar su formación profesional y la experiencia en cuanto a conocimientos mínimos requeridos para el puesto laboral. Por otro lado, la MPCH, no cuenta con bases normativas debidamente actualizadas, que faciliten al trabajador saber sus funciones propias que tengan que realizar de forma adecuada y así dar cumplimiento a sus metas institucionales (León, 2021).

En la actualidad se viene observando un tema frecuente entre la relación que se da entre perfil laboral y el recurso remunerativo percibido por los trabajadores, puesto que se dan situaciones en que existe trabajadores con permanencia laboral amplia que tienen cursos de capacitación y actualización, sin embargo, siguen percibiendo sueldos míseros no acordes con la actualidad de acuerdo con sus capacidades en comparación con personal contratado nuevo que no cuenta con la debida preparación sino que todo eso se da por cuestiones políticas, que existe

personal poco preparado en cargos importantes sin cumplir con el perfil requerido (Flores, 2019).

La institución investigada es pública y se trata de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por 3 distritos urbanos y 12 metropolitanos, la cual tiene su jurisdicción propia dentro de los mercados locales comerciales e instituciones públicas de la Ciudad de Chiclayo, esta cuenta con diferentes áreas de defensa civil de sanidad, de promoción empresarial etc. En la cual cuenta con personal que ocupan los diferentes cargos o puestos laborales con personal no idóneo para el cargo generando un mal servicio público y por ende una deficiente gestión de la autoridad elegida turno.

Las posibles causas de este problema se deben a gestiones que procuraron acomodar a su personal de confianza, falta de presupuesto para la contratación de personal, la falta de preparación al personal ya existente, el obstruccionismo por ciertos trabajadores públicos etc. Entre otras causas está la falta de conocimiento de los funcionarios de la realidad municipal, falta de políticas públicas a mejorar el recurso humano, actualizaciones normativas ROF, MOF (PCM, 2020).

Que de no realizarse esta investigación sobre este problema existente dentro de las municipalidades se estarían dando situaciones negativas para la sociedad como es una mala gestión que está dado por un personal no idóneo para el puesto de trabajo, por ende sus rendimientos en conocimientos serán limitados y escasos sus funciones no serán cumplidas a cabalidad dándose una deficiencia en el servicio público a los ciudadanos (Huapaya, 2015), incluso se puede llegar a no realizar ciertas funciones de actividades que se encuentran estipuladas para el cumplimiento del programa operativo interinstitucional (POI), por ello es que con suma urgencia lo que se tiene que realizar es un ingreso del personal a cada puesto laboral con el perfil adecuado y cuya convocatoria sea de forma transparente y sin intereses políticos de turno de ahí que si no sea de esta manera se tendrá como responsables a los funcionarios de turno de la gerencia de recursos humanos y otros funcionarios involucrados para la contratación de personal.

Es por ello que se busca con el vínculo del objetivo ODS 6 paz justicia e instituciones sólidas, esto es comunidad sostenible donde los recursos disponibles y servicios al públicos lleguen para todos donde los asentamientos humanos y barrios de la localidad sean inclusivos y participativos en la gestión municipal provincial con

promoción económica y ambiental equilibrada, donde lo que debe primar son los servicios básicos de vivienda y de saneamiento, por lo que siempre se busca cuidar los recursos naturales y salvaguardar la tranquilidad de las generaciones actuales y futuras

El propósito de esta investigación es sensibilizar que las contrataciones de personal empleado de la Municipalidad Provincial de Chiclayo sean idóneas para el cargo con el perfil requerido para cada puesto, incidiendo en que las vacantes de cada uno de ellos sea una gestión transparente del área de recursos humanos sin intereses de por medio por cuanto esto no solo va a beneficiar al logro de metas de la gestión sino a que se brinde un mejor servicio al público.

Es por ello que se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024?; como problemas específicos univariantes se tiene ¿Cuáles son los niveles de gestión del talento humano y sus dimensiones planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas de función de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024? y ¿Cuáles son los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos y sus dimensiones selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024?

Y como problemas específicos bivariantes es conocer ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión funciones generales de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión funciones específicas de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024? y ¿Cuál es

la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024?

Esta investigación encuentra su *justificación teórica*, al profundizar el conocimiento sobre la forma de designación del personal por el área de RR HH en de la MPCH, además que se propondrá una mejora en el Reglamento de Asignación de Funciones (ROF) concerniente al área de RRHH, en cuanto a las funciones de asignar personal en los puestos de trabajo de la MPCH. Complementándose con la elaboración y mejora de un MOF que venga generando problemas en alguna de las áreas de la MPCH, donde el personal designado no cumpla con los perfiles que requieren los diferentes puestos de trabajo que están en su estructura orgánica. También se sugerirán políticas de cómo mejorar los requisitos para los diferentes puestos de trabajo y de su designación.

Metodológicamente se justifica en cuanto a que no solamente cumple con los métodos preestablecidos sobre la investigación para alcanzar sus objetivos siguiendo los direccionamientos de una tesis cuantitativa - correlacional la cual utilizará la técnica de la encuesta. Sino que también se consignará un procedimiento para realizarse la forma de selección de personal a través del ROF de la gerencia de Recursos Humanos.

Su *justificación social* se basa en que este trabajo es de utilidad para los trabajadores de la MPCH, que incentiva la competitividad entre los trabajadores por tener buenos perfiles para ocupar los cargos públicos que lo ameriten beneficia a la institucionalidad por contar con planillas de personal calificado y sobre todo se ve favorecida la sociedad en general por cuanto la atención al público será eficiente y la gestión de la autoridad gozará de eficacia por cuanto cuenta con el personal idóneo que sabrá realizar sus funciones de acuerdo a lo que está establecido en el MOF, dándose un cumplimiento adecuado en sus metas y el POI.

Su *justificación práctica* es la urgencia de mejorar la calidad profesional del personal, el cual será con un proceso donde se dé con el cumplimiento de perfiles en la designación de puestos de trabajo de la entidad, o bien implementarse un nuevo proceso de convocatoria, selección, calificación y designación en el cumplimiento de los perfiles de los trabajadores de la MPCH. Su *justificación ambiental* lo encuentra

en la mejora de los servicios públicos como es de limpieza de residuos sólidos y de parques y jardines que el personal calificado podrá gestionar y viabilizar estos servicios en beneficio del medio ambiente.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024; como objetivos específicos univariantes están: Identificar los niveles de gestión del talento humano y sus dimensiones planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas de función de una MPRL - 2024 e Identificar los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos y sus dimensiones selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral de una MPRL - 2024 .

Y como objetivos bivariantes están: Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024; determinar la relación entre la dimensión funciones generales de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024 ; determinar la relación entre la dimensión funciones específicas de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024; determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024; determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024 y determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad MPRL - 2024.

A continuación, se considera el marco referencial que corresponde a los estudios previos de acuerdo al ámbito internacional tenemos a Rubilar (2019), Tuvo por objetivo determinar cómo se dan las contrataciones en las municipalidades chilenas en base a honorarios, en base a una política de adecuación laboral. Su metodología fué de tipo exploratorio descriptivo, tuvo una población consistente en 233 funcionarios de 40 municipios del país de Chile a los cuales se les aplicó una encuesta vía virtual, se concluyó que existe una situación problemática por deficiencias en el ámbito normativo poco flexible, para promulgar una nueva forma

estructural para su personal, que también se determinó la necesidad de aumentar el número de personal, debido al incremento de actividades producto del crecimiento demográfico y excesivas funciones. Cuya investigación nos sirvió para conocer qué tan importante es el salario en un puesto de trabajo al momento de la contratación para el cumplimiento de perfiles con exigencias mayores.

Armijos et al. (2019), en su estudio tuvo por propósito analizar las gestiones de recursos humanos a nivel de empresas, esta investigación fué de tipo descriptiva, desarrollada en la Universidad y Sociedad de Ecuador, el método de investigación empleado fué el histórico lógico, con análisis de contenido, obteniéndose como resultado que el personal laboral es el fundamental activo en toda empresa pública o privada el área de RR HH es fundamental para la selección del recurso humano por cuanto de ello dependerá si se consolida en la prestación de servicios en una sociedad, se concluyó que el personal humano es un cumulo de conocimientos experiencias y aptitudes, capacidades y destrezas que pueden aportar a las actividades de la organización, de ahí que esta gerencia sea la encargada la selección del personal idóneo. Esta tesis fué de utilidad para identificar la importancia del recurso humano en toda organización empresarial privada el cual también es significativo para lo público.

Salazar et al. (2020), esta investigación tuvo por objetivo identificar las necesidades de preparación del personal de una municipalidad, desarrollada en la Universidad de Zulia de chilena, esta es una investigación básica, cuantitativa - descriptiva transversal no experimental la donde su muestra estuvo constituida por 323 trabajadores de una municipalidad de Chile donde empleo la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, como resultados se han obtenido que los funcionarios de la municipalidad se encuentran asequibles de capacitación y de preparación para la mejora del rendimiento laboral considerando que estas capacitaciones ayudan en el trabajo de liderazgo y trabajo en equipo, se encontró como resultados que dentro de esta municipalidad el personal en su mayoría es femenino en un 59 % y el restante masculino, se concluyó que, que el personal trabajador de la municipalidad tiene el interés de capacitarse para optimizar el desempeño dentro de sus puestos de trabajo como su crecimiento personal, pues consideran que las capacitaciones son buenas para aproximarse a los requerimientos de cada puesto laboral. Este estudio nos fué

importante al permitirnos conocer sobre la capacitación del personal en otras realidades sociales y de cómo es beneficioso al crecimiento profesional.

Bravo & Delgado (2022), tuvo por objetivo analizar la relevancia de las entrevistas para la seleccionar el personal calificado en los puestos de trabajo de la organización, cuya tesis se desarrolló en la Universidad de Guayaquil de Ecuador, su metodología fué el análisis documental donde tuvo una muestra de selección de 15 trabajos previos que hayan empleado técnicas de entrevistas y pruebas psicológicas que se hayan empleado para la selección del personal. Esta investigación me ayudó a dilucidar cuán importante es el estado mental del trabajador a contratar al momento de aportar conocimiento por lo que al momento de contratar la salud mental tiene que ser considerada principalmente.

Mendoza & Gorozabel, (2023), en su investigación tuvo por objetivo analizar como la selección del personal aumenta la calidad y producción de los servicios públicos en el gobierno provincial de Manavi, se desarrolló en la Universidad de Ecuador tuvo una investigación de enfoque cuantitativo de naturaleza experimental descriptiva, cuya técnica fue la encuesta y el cuestionario su medición de instrumento, aplicado a 10 personas que conforma la muestra seleccionada, como resultados se obtuvo que la selección del personal favorece directamente el proceso de contratación de personal nos concluyó que, para un adecuado desarrollo funcional es mejor contar con personal con mayor preparación acorde a la funcionalidad estatal. Esta investigación me apporto conocimiento sobre la eficiencia del servicio público y el cual depende básicamente de la buena selección del personal.

Dentro del ámbito nacional tenemos a Anastasio et al. (2019), quien tuvo por objetivo determinar si sus variables de estudio están relacionadas tanto la administración del talento humano en el logro de los requisitos y la motivación de los servidores de la municipalidad de la región Lambayeque se desarrolló en la Universidad del Señor de Sipán de Chiclayo, su investigación fué de enfoque cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra de selección fueron 165 trabajadores que realizaban funciones administrativas de la municipalidad, se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fué el cuestionario, como resultado se obtuvo que el área de administración del talento humano incentiva al personal de ahí que el personal sea el capital fundamental de una organización, el cual su proceso de

selección sea el más importante para lograr los objetivos de atención al público, se concluyó que hay una correlación significativa entre sus variables y de igual forma se relacionan con las dimensiones en un grado de correlación alto de 0.816. Esta investigación fué de utilidad al aporta conocimiento en cuanto a cómo el talento reconocido del trabajador ayuda a tener un personal motivado y eficiente

Esta Pariaton (2020), esta tesis tuvo por objetivo determinar si se influye la variable talento humano y la variable desempeño laboral de los empleados de la MPT – 2020 su metodología fué de tipo correlacional transversal donde se basó de una población de 2300 trabajadores y se seleccionó como muestra a 65 servidores municipales a los cuales se les aplico la encuesta después de haberse validado el cuestionario, se concluyó que si existe correlación significativa entre sus dos variables de estudio, teniéndose como resultados al aplicar la correlación de Pearson de un resultado de 0.826 por consiguiente el talento humano influye en el rendimiento del trabajador. Nos sirvió para identificar cuán importante es el talento humano al momento de realizar las funciones asignadas en una institución pública.

Está Eustaquio (2020), el cual tuvo por objetivo general determinar la relación entre sus variables que son gestión de RRHH y perfil del puesto en la Municipalidad de Paimas, 2019. Desarrollada en la Universidad Privada del Norte este trabajo tuvo un diseño transversal - correlacional por el cual se valió una población y muestra de 50 servidores municipales, encuestándolos a través de un cuestionario y obteniendo como resultados que el cumplimiento de los perfiles en los puestos es bueno por cuanto se mejoraría la gestión de RRHH, se concluyó que los elementos para contar con un buen perfil de puestos es contar con un ROF de roles manual de puestos, por lo tanto hay correlacionan positiva moderada por consiguiente si el perfil de puestos ayuda a mejorar la gestión de RRHH en donde la correlación de Pearson fue de 0.685. Esta tesis permitió identificar que tan importante es el perfil del trabajador en la gestión pública (GP).

Tenemos a, Castañeda & Vilcabana (2020), su objetivo fué determinar la relación entre sus dos variables de estudio gestión de personal y el rendimiento laboral de trabajador de la Municipalidad de Ferreñafe - 2018. Desarrollada en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, su metodología fue de tipo, cuantitativa, de enfoque transversal correlacional, tuvo una muestra de 90, trabajadores municipales a los

cuales se les aplicó una encuesta, por medio de un cuestionario, de cuyos datos recopilados se pudo concluir que ambas variables tienen una correlación moderada según el coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo como resultado 0.441, con una gestión regular por la falta de estrategias y políticas de una adecuada selección de personal. Esto nos aportó el conocimiento práctico y experiencia de como depende el rendimiento laboral de una buena selección de personal.

Rodríguez y Delgado (2020), en su tesis planteó elaborar un diseño de gestión de recursos humanos que fortalezca la ética del del servidor municipal, desarrollada en la UCV de Rioja, se trató de una estudio básico, cuyo diseño fue descriptivo, la técnica empleada es el análisis de documentos con diseños de gestión de recursos humanos, teniendo como muestra 20 artículos de importancia trascendental, encontrándose como resultados que en América Latina el recurso humano es fundamental e imprescindible como insumo en las diferentes fases de gestión municipal, concluyó que las municipalidades en el cumplimiento de sus servicios estos deben ser fiables por personal idóneo agregando la calidad al servicio prestado y la incorporación de nuevos servicios, además nos concluye que se hace necesario mejorar las condiciones institucionales de prestación de servicios en cuanto a mejoramiento del recurso humano que facilitaría acercarnos a la población. Internacional. Esta tesis fué de utilidad porque me permitió identificar como una buena elección del personal favorece en la ética y valores del personal institucional para lograrse buenas relaciones interpersonales.

Adrianzén y Ayala (2021) en su trabajo tuvo por objetivo analizar la gestión del talento humano como aquel medio empleado por la gestión pública para un incremento en la competitividad en cuanto a brindar el servicio público como método empleado fué el análisis documental de artículos de 5 años de antigüedad donde se valoró al recurso humano como herramienta, como resultados se obtuvo que el talento humano en el ámbito público está formado por tres factores fundamentales como es la selección de talentos, impulso de estos y mantener los mismos, se concluyó que el talento humano es un factor predisponente para las entidades públicas, por cuanto si esta se realiza de forma transparente con una adecuada selección del personal con el perfil requerido para adaptarse en la colaboración de la estructura funcional será de gran apoyo para el incremento de la productividad. Esta tesis permitió identificar

de como el talento humano puede mejorar el servicio público con una mejor obtención de resultados en entidad estatales.

Schrader et al. (2022), Quien, tuvo por objetivo establecer de cómo se relaciona la gestión del personal con la actividad laborable en la municipalidad de Cumbaza, de la Universidad de San Martín, se trató de un estudio no experimental, fué de tipo descriptivo correlacional donde se contó con una muestra de 10 colaboradores cuya técnica empleada fué el cuestionario, se concluyó que ambas variables están relacionadas significativamente tanto la gestión del personal con el desempeño laboral donde su grado de correlación fue moderada 0,557. Que el nivel de gestión del personal es deficiente pues la selección y el cumplimiento de requisitos para el puesto es deficiente, por cuanto existe mucho personal que no está de acuerdo con el perfil del puesto y la normatividad vigente mientras que por otro lado el perfil del puesto no está distribuidas de acuerdo con el perfil del puesto y no hay un adecuado fortalecimiento en el desarrollo profesional del trabajador. Este estudio permitió identificar como una buena elección del personal en cada puesto de trabajo hace que mejoren los servicios al público y una mejor aceptación de gobernabilidad a nivel de sociedad.

Se encontró a Rujel (2021), quien tuvo por objetivo aplicar un perfil por concurso en la Municipalidad de Lambayeque. Desarrollada en la Universidad Señor de Sipán metodológicamente fué un estudio de tipo aplicada explicativa, cuantitativo - experimental con una población muestral de 84 servidores municipales de las diferentes modalidades de contratación, aplicándoles la encuesta por medio de un cuestionario, se concluyó que los servidores de la Municipalidad de Lambayeque no tienen una buena productividad donde el 62% señala que no tiene la debida preparación y capacitación con talleres de actualización no hay el trabajo en equipo y también está la falta de liderazgo. Este estudio nos permitió conocer cómo aplicar un proceso de perfil por competencias al momento de seleccionar el personal idóneo para el puesto de trabajo.

Encontramos a Gonzáles (2022) su objetivo determinar la correlación entre la variable de investigación administración del talento humano y la variable desempeño del personal en la MP de Chachapoyas - 2020. Su método fué el inductivo deductivo, la selección de su muestra la conformaron 169 personas del sector administrativo de

la MP de Chachapoyas a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, como resultados se obtuvo que se necesitan implementar planes continuos de mejora para alcanzar las metas trazadas de la entidad, se concluyó que las variables en estudio sí estuvieron relacionadas significativamente al encontrar un valor de Chi Cuadrado de 146,220 y probabilidad de 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Esta tesis fué de gran utilidad al aportar conocimiento sobre la importancia del desempeño laboral en base al talento humano.

Y también está Comeca (2022), que tuvo por objetivo general determinar como el talento del trabajador se asocia con los perfiles de trabajadores de la Municipalidad de Lonya Grande 2022. Desarrollada en Universidad Señor de Sipán fué un estudio descriptivo correlacional - no experimental, la selección muestral la conformaron 10 jefes de área a los cuales se les realizo una encuesta por medio de un cuestionario se concluyó que no hay asociación en sus variables por cuanto presentan falencias en su mayoría el personal viene desempeñando sus funciones de forma genérica y no específicas por cuanto los trabajadores carecen de estudios de especialidad y GG RR HH si bien ha diseñado los perfiles en poco o nada se cumplen para la designación de personal en los puestos de trabajo de la Municipalidad de Lonya Grande. Esta tesis me permitió conocer sobre cuán importante es el cumplimiento de los requisitos para cada uno de los perfiles laborales en una estructura organizacional.

La variable ***gestión de talento humano (GTH)***; es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para conseguir los objetivos (Aguilera, 2023).

Por ende, la gestión se basa en todas aquellas decisiones que tome esta gerencia con las prerrogativas sobre el personal y así poder dar cumplimiento a las tareas de la institucionalidad y es que este personal de RRHH será quien designan a todo el personal de la institucionalidad de conformidad al puesto de trabajo consignado (Maldonado y Manrique, 2017).

Donde se tuvo por primera dimensión a la planificación estratégica (PE) es el pensamiento de una actuación planificada refiriéndose a cambios en sus dimensiones

acelerando las decisiones que se adopten al interior de toda organización, por lo que la planeación es el reconocimiento estructurado de las ocasiones y amenazas que pueden surgir en ciertas ocasiones (Palacios, 2020).

La planeación estratégica es un proceso sistematizado de organizar evaluando sus características de deficiencias y oportunidades por lo que a través de este proceso se pueden establecer los objetivos y que planes se realizarán para lograrlos por lo que ésta siempre se realiza a largo plazo solucionando dificultades y aprovechando las ventajas (Sánchez y Ramos 2020).

En cuanto a la dimensión de funciones generales de gestión (FGG) dentro de las cuales está el planificar todo tipo de actividad y estructurar todo tipo de procedimientos para la selección de personal de acuerdo al SERVIR. implementar y gestionar políticas que conlleven a un plan de desarrollo de persona. Desarrollar acciones para mejorar la gestión de RRHH, planificando las necesidades y carencias ubicación del personal en la institucionalidad de la MPCH, elaborara cuadro y manual de puestos de los trabajadores de la institución pública MPCH, así como su clasificador de cargos que faciliten a la ubicación del personal en su correspondiente puesto de trabajo (Ordenanza Municipal N° 012-2019-MPCH - ROF).

La otra dimensión es; las funciones específicas de función de RRHH, el cual está dado por administrar y mantener vigente y con datos actuales el registro de su personal, evaluar el plan de desarrollo de su personal, citarlo, prepararlo, rotarlo donde la institucionalidad lo requiera, también está el poder evaluarlo y facilitar el cumplimiento de actividades, con la finalidad de promoverlo a través de los procesos de asenso que se regula en la Ley 30057 y su reglamento. Proponer programas de seguridad en el trabajo para el trabajador, supervisar las actividades programadas y de su personal etc. Entre otras (Ordenanza Municipal N° 012-2019-MPCH - ROF).

La gestión ha ido evolucionando en el tiempo con sus diferentes teorías como es la clásica dado por Taylor quien la basó en la administración científica, donde se trató de rescatar niveles bajos de la organización para poder resolver la problemática cotidiana, además se empleó la observación y sistematización de las actividades de trabajo poniendo en marcha la ciencia en el trabajo la selección, cooperación y la división de labores siendo su principio fundamental la especialización del trabajo (Rubio, 2015).

La gestión clásica de Espinosa (2009) se basó en cómo se estructura una organización a nivel gerencial con niveles ya de organización y planeamiento a largo plazo donde se dio los primeros avances científicos a nivel de organización estructurado en base a 14 principios dados por Fayol para una mejor base científica y un procedimiento ya no rígido sino flexible dentro de la organización el cual es adoptable en cualquier organización y sostenible en el tiempo. Fayol también nos refirió que se dan seis funciones de operación en una organización que lo define en el acto de administración de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar cuyos elementos se pueden encontrar en los diferentes niveles de organización el cual define al enfoque administrativo de gestión. Por su parte Weber en 1862 en cuanto a gestión clásica nos aporta la teoría de la autoridad, el cual está referido a la forma concienzuda de tener un mejor manejo sobre los trabajadores, esta teoría se basa en reglas y procesos formulados para disminuir complejidades en la organización. Por lo que la organización tiene puestos especializados jerarquía de autoridad procedimientos con modelos ya definidos y secuenciados, donde lo que se mide del trabajador es su desempeño basado en reglas de jerarquización donde lo que primó fué la autoridad

La teoría de gestión moderna se basa en tres enfoques fundamentales como es el cuantitativo, de sistemas y de contingencia. El enfoque cuantitativo fué dado por Dantzig en 1947 quien desarrolló el método de planificación lineal método matemático para solucionar problemas de gestión con optimización de procesos mediante el empleo de herramientas de análisis. En cuanto al enfoque de sistemas es que se estructuró un marco secuenciando y estudiando sus variables de ahí que Cleland y King nos refieran que este enfoque se basa en elementos interrelacionados e interrelacionados que cuando están en operación forman un todo unitario y el enfoque de consistencia el cual fué desarrollado Lorsch y Lawrence en la década del 70 donde nos refirió que su sustento es que la problemática es diversa en cada momento por lo que estos deben abordarse de acuerdo a cada situación que se presente por lo que se prioriza la función de los gerentes deben emplear herramientas y planes de actuación de acuerdo a cada una de las situaciones que se presenten.

Para que se dé una buena gestión es fundamental que se dé una planificación estratégica como lo indica Mintzberg quien en 1998 propuso esta teoría como algo primordial en la organización ayudando a poner orden y asignar tareas, considerando

sus cualidades y las falencias internas prever posibles cambios en el entorno tener capacidades gerenciales (Palacios, 2020).

La base normativa de la GTH está en la Ley N° 30057 LSC, su finalidad es establecer un régimen común para el personal que labora en entidades públicas, buscando que las entidades públicas mejoren el servicio al público está el DL N°1023, el cual creo la autoridad nacional del servicio civil el cual se encarga de regular los actos del personal administrativo buscando satisfacer los servicios de la ciudadanía para así poder mejora la administración de la GRRHH. Decreto Legislativo N.º 276 también está la Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la directiva cuya normativa fija los lineamientos para la gestión de la Gerencia de RR. HH para las entidades públicas cuya finalidad es homogeneizar y alinear los procesos y productos en el ámbito administrativo de cada entidad, en donde se encuentran comprendidos los gobiernos locales.

Dentro de la institución municipal se cuentan con instrumentos de gestión normativa como OM N° 003-2020-MPCH/A que modifica el ROF de la MPCH, que le asigna las competencias a cada ente de organización municipal como es la GRRHH la cual tiene por función la gestión y promoción del personal en cada uno de los puestos laborales. Está también el MOF que fué modificado por Decreto de Alcaldía N° 020-2020/MPCH/A y establece las funciones del personal funcionario a cargo de la GRRHH en cuanto a promoción y gestión de los procesos y contratación de personal.

En cuanto a sus bases teóricas la variable **cumplimiento de los perfiles de puestos (CPP)**, se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar Espinoza (2019), el perfil se refiere a descripciones estipuladas y consignadas por la institución sobre una tarea concreta por lo que se hace muy importante contar con un cuadro de perfiles por permitir reclutar al personal necesario para un determinado puesto de trabajo (Comeca, 2022). También existirán puestos que requieran un perfil profesional que no es más que las competencias y habilidades con las que cuenta la persona para un puesto en específico estas capacidades son inherentes a su formación (Quicaño, 2018).

La dimensión Selección de personal (SP): Es una actividad del ámbito del recurso humano, cuyo objetivo es seleccionar a los candidatos más idóneos para el buen desempeño del puesto, teniendo en cuenta el potencial y la adaptabilidad de los empleados. Ello significa que se selecciona al candidato más adecuado para un puesto en particular, en si es un tema fascinante para las organizaciones modernas que desean asegurarse de contar con personal respetado y calificado (Cancinos, 2020).

Se define como aquel proceso de poder encontrar el perfil adecuado, que cubra el puesto correcto, teniendo en cuenta las falencias de la empresa y su potencial humano de la empresa. Esto nos refiere que la institución que realice la selección del personal, tiene que ser la selección de la persona idónea para un puesto con un salario adecuado que permite cumplir todas sus funciones en las actividades de su puesto, el crecimiento de sus habilidades y potenciales, con el fin de hacerlo más eficiente para él mismo y para el área en que se desenvuelva para contribuir, a los logros de la institución (Chiavenato, 2011).

La dimensión Proceso de selección (PS): Es una secuencia de pasos mediante los cuales permite encontrar al candidato perfecto para una institución. Procedimientos que se llevan a cabo para obtener un número suficiente de empleados calificados de modo que la institución, pueda seleccionar el personal más adecuadas para satisfacer sus necesidades de trabajo. Las acciones tomadas en el proceso de selección, incluyen la necesidad de cubrir posiciones o sustituciones, retiros; pasando entrevistas, pruebas realizadas, hasta la inducción (Chiavenato, 2020).

Y la dimensión Desempeño laboral (DL): son acciones y conductas realizadas por los empleados para lograr las metas establecidas en base al éxito de la institución. Es la disciplina de los empleados de la organización que día a día se enfrentan a constantes cambios, debido a la creciente competencia y empresas que sobreviven en el tiempo que necesitan de una mejora continua para mantenerse en el mercado laboral. Mucho depende de las competencias, destrezas y conocimientos de los trabajadores, por lo que es fundamental que la institución cuente con personal competente, por lo que es necesario evaluar si los empleados realizan las tareas específicas en el puesto, ya que ayudara a mejorar la eficiencia e implementar estrategias. Por lo tanto, puedo decir que el desempeño es una de las vitalidades más

fundamentales de una organización, porque con el tiempo se vuelve necesario para lograr resultados sostenibles en el tiempo (Pineda et al. 2020).

También puedo mencionar a criterio propio que el desempeño laboral es la eficiencia que muestran los empleados en el desempeño de su trabajo, a través de la cual se transforma en una virtud competitiva para la organización, y también se puede decir que el desempeño laboral está relacionado con las características de cada individuo, se crean cualidades y conocimientos que poseen las personas, y estos contribuyen a la competitividad de las empresas.

Por lo que para poder determinar un perfil primero se tiene que determinar el puesto de trabajo de ahí que se haga fundamental analizar la teoría de los Atributos requeridos dada por Turner y Lawrence quienes identificaron seis cualidades fundamentales para la realización de funciones como es variedad, autonomía y responsabilidad interrelacionarse con el grupo laboral tanto de forma necesaria y opcional y los conocimientos y habilidades por lo que esta teoría lo que busco es contar con personal con mayor cantidad de habilidades para un puesto con tareas más complejas por lo que se basó en identificar y esclarecer cual es la variedad, identidad e importancia de tareas, como se da la identidad y la retroalimentación (Vásquez, 2022).

Luego se dio la teoría de las características del puesto desarrollada por Oldham J. Hackman a inicios de los ochenta sé indico que se trata, que el diseño del puesto tenga un lineamiento que supere la forma horizontal de requerimientos entre un trabajador para superar toda insatisfacción laboral que se presenten por labores repetitivas y rutinarias, los puestos de trabajo en muchas situaciones se rediseñan para que un trabajador pueda colaborar en todo lo que es la cadena de producción esta teoría se basó en los 5 núcleos que debe tener toda característica del puesto como son diversidad de habilidades, identidad e importancia de tareas, en la autonomía y la retroalimentación (Marie, 2021).

La investigación ha seguido el paradigma del post-positivismo donde lo que se conocerá solo puede ser entendido de manera incompleta, debido a las imperfecciones de procesos intelectuales y la percepción del investigador hay influjo sobre el objeto de estudio y viceversa la hipótesis también influye en el proceso de la misma el fenómeno y los hallazgos están comprobados con fundamentos de teoría

(Hernández et al. 2010). La percepción de la realidad no será ingenua por el contrario es el producto de una situación reflexiva, donde lo que existe en la realidad no puede ser aprendida desde una forma perfecta por cuanto los fenómenos son variables y el investigador como ser humano es imperfecto (Ramos, 2015) por lo que este paradigma cuantitativo tiene por finalidad dilucidar el fenómeno, explicarlo y si fuera el caso controlarlo lo que se sigue es recolectar la información con el fin de controlar la hipótesis mediante el análisis estadístico, este tipo de estudio permite por su diseño correlacional se estudiará la relación que se pueda presentar en sus diversas variables.

La Hipótesis general: H_i : Existe relación directa significativa entre la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_0 : No existe relación directa significativa entre la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024.

Como Hipótesis específicas esta H_1 : Existe relación directa significativa entre la dimensión planificación estratégica de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_2 : Existe relación directa significativa entre la dimensión funciones generales de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_3 : Existe relación directa significativa entre la dimensión funciones específicas de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_4 : Existe relación directa significativa entre la GTH y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_5 : Existe relación directa significativa entre la GTH y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, H_6 : Existe relación directa significativa entre la GTH y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación fué de tipo no experimental, por cuanto se realiza sin que exista una manipulación deliberada en las variables de estudio. Asimismo, en este tipo no hay requisitos ni pasos a los que se deban exponer los sujetos estudiados, solo se analizan en su entorno natural y dependen de lo que se va a focalizar en la investigación (Maldonado, 2016). Esto es que el objeto de mi estudio no fué manipulado al interés del investigador por el contrario será estudiado tal como se presenta en su entorno preservado su integridad en cada momento.

Por su finalidad la investigación fué aplicada por cuanto explora el origen del entendimiento desde una aplicación directa al dilema social de ahí que se le conozca cómo no sistemática. Además, se basó esencialmente en el descubrimiento de la tecnología generada de una investigación básica, apropiándose de esa manera del proceso de unión de la teoría y el resultado (Lozada, 2014). Es por ello que el estudio no siguió un proceso de sistematización para dar solución a los problemas planeados por el contrario se buscará dar respuesta a cada pregunta de forma directa a través del instrumento validado a emplear.

De acuerdo a la profundidad del estudio su enfoque fué correlacional, porque tiene como fin comprender el vínculo o relación dada entre dos o más variables o categorías de estudio en un entorno o muestra (Gómez, 2020). Este estudio midió y/o determino la relación estadística sin que se haya dado una interferencia en la manipulación de variables, además que este estudio tiene una validez interna baja y una alta validez externa el cual es debido a que no pueden ser manipulado o controlado sus variables (Jhiangani et al. 2024). Este estudio midió a su variable dependiente sin que se manipule al interés del investigador, sino que será medida tal y como se encuentra en su ambiente de estudio.

Por su naturaleza fué de tipo cuantitativa, debido a que maneja fenómenos medibles mediante la utilización de diversas técnicas estadísticas para el análisis de datos recolectados de la muestra seleccionada (Sánchez, 2019). Por cuanto la información que se recabo fué codificada mediante datos numéricos para su análisis estadístico.

Por su alcance fué de tipo transeccional puesto que, tanto la variable dependiente como la independiente son medidas a la vez. Es dada por el motivo que el investigador no controla la variable independiente (Quispe et al. 2020). Lo que se empleo fue la observación de la muestra seleccionada donde los datos obtenidos serán procesados y analizados en un determinado momento.

M1 --- O1

M2 --- O2

M1: Personal empleado de la MPCH.

O1: Gestión del talento humano

M2: Trabajador de cada puesto laboral

O2: Cumplimiento de perfiles

Las variables aplicadas en la investigación, Variable1: GTH, que abarca su definición conceptual como la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero (Aguilera, 2023).

Por lo tanto, la primera Dimensión: Planificación estratégica, cuenta con indicadores: Misión, visión, objetivos de organización. La segunda Dimensión: Funciones generales de gestión, sus indicadores son: Planificar, reclutar, incorporar y la tercera Dimensión: Funciones específicas de función, son los siguientes indicadores: Supervisar, coordinar, elaborar.

Variable 2: cumplimiento de perfiles de puestos, su definición conceptual: se refiere a que se tiene que contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

La primera Dimensión: Selección de personal, y sus indicadores: Idóneo, capacitado y acreditado. La segunda Dimensión: Proceso de selección, sus Indicadores son: convocatoria, requisitos y perfil. La tercera y última Dimensión: Desempeño laboral, con sus respectivos Indicadores: objetivos, resultados y metas.

La población está dada por 125 empleados del régimen laboral 276, esto es que dentro de del estudio abarca la totalidad de elementos, ya sean individuos, entidades o fenómenos, que exhiben una característica particular en común y son seleccionados como sujetos de estudio (Vizcaíno et al. 2023). De ahí que la población de la investigación lo conformen los trabajadores empleados del régimen laboral del DL 276 de la Municipalidad Provincial de Chiclayo el cual vienen ocupando un puesto laboral o cargo dentro de la unidad Orgánica de la MPCH.

Tabla 1. *Muestra seleccionada para la encuesta del personal empleado de la MPCH*

Oficina de las Gerencias y Subgerencias	N° de participantes
Oficinas de Gerencia de Recursos Humanos	20
Oficinas de Gerencia de seguridad Ciudadana y Fiscalización	20
Oficinas Gerencia de Desarrollo Ambiental	15
Oficina Gerencia de Desarrollo Urbano	10
Oficinas Gerencia de Desarrollo Económico Local	15
Oficinas Gerencia de Desarrollo Vial y Transporte	15
TOTAL	95

Nota. Base de datos de la GRRHH MPCH 2024

Dentro de los criterios de inclusión: Todos los trabajadores empleados que ingresaron bajo el régimen del D.L. N.º 276 que se encuentren laborando y ocupando un cargo administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo y desean participar del estudio firmando el consentimiento informado.

Todos los trabajadores empleados bajo el régimen del DL N.º 276 que se encuentren de vacaciones y ocupando un cargo administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo y desean participar de la investigación firmando el consentimiento informado.

Como criterios de exclusión tenemos a: Todos los trabajadores empleados bajo el régimen del D.L. N.º 276 que se encuentren laborando y ocupando un cargo administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo y no deseen participar del estudio.

Todos los trabajadores empleados bajo el régimen del DL N.º 276 que se encuentren de vacaciones y ocupando un cargo administrativo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo y no deseen participar del estudio.

La muestra lo constituye una parte importante o representativa de la población mayor, lo que implica que los elementos seleccionados para la muestra deben reflejar las características fundamentales de la población en general (Pantoja et al. 2022). Y el muestreo se refiere a la práctica estadística que nos ayuda a comprender las características de una población mediante el análisis de una muestra extraída de ella (Reales et al. 2022). Por lo que en el presente estudio la selección de la muestra será de forma estadística con el empleo de una fórmula que nos permitirá determinar la muestra siendo este de 95 empleados del área administrativa de la MPCH que vienen ocupando un puesto o cargo administrativo.

La técnica empleada es la encuesta realizada a cada uno de los participantes seleccionados el cual consistió en recolectar los datos por medio del instrumento seleccionado el cual consistió en un cuestionario de preguntas estructuradas en base a los objetivos planteados. Cuyo instrumento de aplicación ha sido validado por el juicio de 05 expertos, considerando entre ellos a: Mg. Juan Miguel Huancas Muñoz; Mg. Josué Armando Diaz Alva; Mg. Domitila Luna Chuquicondor; Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez y al Mg. Jorge Manuel Rodríguez Sánchez, quienes han permitido determinar la aplicabilidad del instrumento; en cuanto a la consistencia interna esta fue medida por la medición a través del Alfa de Cronbach (α) que nos dio la fiabilidad del instrumento que se va a aplicar. El cual consistió en aplicar el instrumento seleccionado a la muestra e introducir todos los datos en el programa Excel, el cual posteriormente fueron trasladados al programa SPSS27 y hallar la confiabilidad de las dimensiones e instrumento en general de 0.974 para la planificación estratégica; de 0.930 para funciones generales; para funciones específicas 0.913; 0,806 para selección de personal; 0.840 para proceso de selección y de 0.913 para desempeño laboral.

Luego que el instrumento se validó por expertos, se aplicó al personal seleccionado para el estudio en donde la información recopilada fué introducida en el programa SPSS27 y se procesó toda la información recopilada y se encontró las frecuencias y las relaciones entre las variables de estudio; estos resultados obtenidos estadísticamente permitieron dar respuesta a cada uno de los objetivos de investigación contrastándolos a su vez con resultados encontrados en los antecedentes de investigación.

En cuanto a los aspectos éticos de investigación se seguirá los planteados por Hirsch (2019), el cual considera distintos valores para una ética de la investigación como son:

Honestidad, significa realizar la investigación e informar sus hallazgos y factibles implicaciones de una forma íntegra, sin ocultar información ni engañar a los demás o a uno mismo.

Respeto, es crucial respetar la exclusividad y los derechos de autor, solicitando autorización antes de usar la información. En cuanto a los participantes en estudios científicos, se minimizan los riesgos y aumentan los beneficios, manteniendo un respeto por su autonomía y privacidad. Es importante tener cuidado especial con las poblaciones vulnerables y distribuir equitativamente los beneficios y las cargas de la investigación. Responsabilidad, los investigadores tienen una responsabilidad ante sus colegas, la sociedad y el entorno natural. Esto implica la obligación de explicar y justificar sus acciones, demostrando la validez de su trabajo y las razones que las respaldan.

Imparcialidad, implica mostrar consideración y respeto hacia los demás, ya sea al mencionar las ideas de los otros investigadores en un artículo o al guiar a un estudiante sobre cómo comportarse adecuadamente en la investigación. También se siguió la ética del asentimiento y consentimiento informado donde el participante tendrá que dar su consentimiento de querer participar del estudio al ser informado de lo que consiste el estudio (Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV).

III. RESULTADOS

Tabla 2: Identificar los niveles de GTH y sus dimensiones planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas de función de una MPRL – 2024

NIVELES		Dimensiones			GTH
		Planificación estratégica	Funciones generales de gestión	Funciones específicas	
Pésima	n	1	3	2	1
	%	1.1%	3.2%	2.1%	1.1%
Mala	n	24	29	28	24
	%	25.3%	30.5%	29.5%	25.3%
Regular	n	35	43	33	34
	%	36.8%	45.3%	34.7%	35.8%
Buena	n	35	18	31	36
	%	36.8%	18.9%	32.6%	37.9%
Excelente	n	0	2	1	0
	%	0.0%	2.1%	1.1%	0.0%
Total	n	95	95	95	95
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 30.5% (29) empleados indican la GTH es mala y se dan las funciones generales de gestión, el 34.7% (33) empleados sienten que la GTH es regular y se dan las funciones específicas, y el 36.8% (35) empleados indican que la GTH es buena y se da la planificación estratégica.

Tabla 3: Identificar los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos y sus dimensiones selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral de una MPRL - 2024.

NIVELES	Dimensiones				CPP
	Selección de personal	proceso de selección	Desempeño laboral		
Nunca	n	1	1	1	3
	%	1.1%	1,1%	1,1%	3,2%
Casi nunca	n	24	24	24	29
	%	25,3%	25,3%	25,3%	30,5%
A veces	n	34	34	34	32
	%	35,8%	35,8%	35,8%	33,7%
Casi siempre	n	36	36	36	30
	%	37,9%	37,9%	37,9%	31,6%
Siempre	n	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
Total	n	95	95	95	95
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 25,3% (24) empleados indican que el cumplimiento de perfiles de puestos es casi nunca y se da el proceso de selección, el 35,8% (34) empleados manifiestan que el cumplimiento de perfiles de puestos es a veces y se da el desempeño laboral, 37,9% (36) empleados mencionan que el cumplimiento de perfiles de puestos es casi siempre y se da la selección de personal.

Tabla 4: Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables GTH y cumplimiento de perfiles

Prueba de Hipótesis de Normalidad

H₀: Los datos de las variables siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de las variables no siguen una distribución normal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,164	95	,000
Cumplimiento de perfiles	,156	95	,000

De conformidad con la prueba de Kolmogórov-Smirnov para 95 trabajadores empleados su significancia bilateral es de 0.000 para la variable GTH y de 0.000 para la variable cumplimiento de perfiles, cuyos resultados son menores a 0.05 por lo que se rechaza H₀ y se acepta H₁. Para la contrastación de la hipótesis se empleará Rho de Spearman.

Tabla 5: Relación entre la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL.

Gestión del talento humano		Cumplimiento de perfiles					Total
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Pésima	n	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Mala	n	0	22	2	0	0	24
	%	0,0%	23,2%	2,1%	0,0%	0,0%	25,3%
Regular	n	0	3	29	1	1	34
	%	0,0%	3,2%	30,5%	1,1%	1,1%	35,8%
Buena	n	3	4	1	28	0	36
	%	3,2%	4,2%	1,1%	29,5%	0,0%	37,9%
Total	n	3	29	32	30	1	95
	%	3,2%	30,5%	33,7%	31,6%	1,1%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación				,889**	
		Sig. (bilateral)				,000	

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 30.5% (29) empleados indican que la gestión del talento humano es regular y manifiestan que a veces cumplen con el perfil de puesto, el 29.5% (28) empleados sienten que la gestión del talento humano es buena y casi siempre cumplen con el perfil de puesto y el 23.2% (22) empleados mencionan que la gestión del talento humano es mala y casi nunca se cumplen con el perfil puesto.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.889).

Tabla 6: Relación entre la dimensión planificación estratégica de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024

Planificación		Cumplimiento de perfiles					Total
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Pésima	n	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Mala	n	0	23	1	0	0	24
	%	0,0%	24,2%	1,1%	0,0%	0,0%	25,3%
Regular	n	0	3	30	1	1	35
	%	0,0%	3,2%	31,6%	1,1%	1,1%	36,8%
Buena	n	3	3	1	28	0	35
	%	3,2%	3,2%	1,1%	29,5%	0,0%	36,8%
Total	n	3	29	32	30	1	95
	%	3,2%	30,5%	33,7%	31,6%	1,1%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación				,895**	
		Sig. (bilateral)				,000	

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 31.6% (30) empleados indican que la planificación es regular y manifiestan que a veces cumplen con el perfil de puesto, el 29.5% (28) empleados sienten que la planificación es buena y casi siempre cumplen con el perfil de puesto y el 24.2% (23) empleados mencionan que la planeación es mala y casi nunca se cumplen con el perfil puesto.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.895).

Tabla 7: Relación entre la dimensión funciones generales de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024

Funciones generales		Cumplimiento de perfiles					Total
		Nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Pésima	n	1	1	0	1	0	3
	%	1,1%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	3,2%
Mala	n	0	23	1	5	0	29
	%	0,0%	24,2%	1,1%	5,3%	0,0%	30,5%
Regular	n	0	3	30	9	1	43
	%	0,0%	3,2%	31,6%	9,5%	1,1%	45,3%
Buena	n	2	2	0	14	0	18
	%	2,1%	2,1%	0,0%	14,7%	0,0%	18,9%
Excelente	n	0	0	1	1	0	2
	%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%	0,0%	2,1%
Total	n	3	29	32	30	1	95
	%	3,2%	30,5%	33,7%	31,6%	1,1%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación			,587**		
		Sig. (bilateral)			,000		

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 31.6% (30) empleados indican que las funciones generales es regular y manifiestan que a veces cumplen con el perfil de puesto, el 14.7% (14) empleados sienten que las funciones generales son buenas y casi siempre cumplen con el perfil de puesto y el 24.2% (23) empleados mencionan que las funciones generales son malas y casi nunca se cumplen con el perfil puesto.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, moderada entre las variables (Rho de Spearman = 0.587).

Tabla 8: *Relación entre la dimensión funciones específicas de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL – 2024*

Funciones específicas		Cumplimiento de perfiles					Total
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Pésima	n	1	0	0	1	0	2
	%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	2,1%
Mala	n	0	23	2	3	0	28
	%	0,0%	24,2%	2,1%	3,2%	0,0%	29,5%
Regular	n	0	3	28	1	1	33
	%	0,0%	3,2%	29,5%	1,1%	1,1%	34,7%
Buena	n	2	3	1	25	0	31
	%	2,1%	3,2%	1,1%	26,3%	0,0%	32,6%
Excelente	n	0	0	1	0	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%
Total	n	3	29	32	30	1	95
	%	3,2%	30,5%	33,7%	31,6%	1,1%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación			,8.50**		
		Sig. (bilateral)			,000		

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276.

Interpretación: El 29.5% (28) empleados indican que las funciones específicas es regular y manifiestan que a veces cumplen con el perfil de puesto, el 26.3% (25) empleados sienten que las funciones específicas son buenas y casi siempre cumplen con el perfil de puesto y el 24.2% (23) empleados mencionan que las funciones específicas son malas y casi nunca se cumplen con el perfil puesto.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.8.50).

Tabla 9: Relación entre la GTH y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024

Gestión del talento humano		Selección de personal				Total
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	
Pésima	n	1	0	0	0	1
	%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Mala	n	0	21	3	0	24
	%	0,0%	22,1%	3,2%	0,0%	25,3%
Regular	n	0	2	31	1	34
	%	0,0%	2,1%	32,6%	1,1%	35,8%
Buena	n	2	9	1	24	36
	%	2,1%	9,5%	1,1%	25,3%	37,9%
Total	n	3	32	35	25	95
	%	3,2%	33,7%	36,8%	26,3%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación			,8.52**	
		Sig. (bilateral)			,000	

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 32.6% (31) empleados indican que la gestión del talento humano es regular y manifiestan que a veces cumplen con selección del personal, el 25.3% (25) empleados sienten que la GTH es buena y casi siempre cumplen con la selección del personal y el 22.1% (21) empleados mencionan que la GTH es mala y casi nunca se cumple con la selección del personal.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.8.52).

Tabla 10: Relación entre la GTH y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024

Gestión del talento humano		Proceso de selección				Total
		casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Pésima	n	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Mala	n	22	2	0	0	24
	%	23,2%	2,1%	0,0%	0,0%	25,3%
Regular	n	1	30	0	3	34
	%	1,1%	31,6%	0,0%	3,2%	35,8%
Buena	n	3	0	33	0	36
	%	3,2%	0,0%	34,7%	0,0%	37,9%
Total	n	26	32	34	3	95
	%	27,4%	33,7%	35,8%	3,2%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación		,8.27**		
		Sig. (bilateral)		,000		

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 31.6% (30) empleados indican que la gestión del talento humano es regular y manifiestan que a veces cumplen con el proceso de selección, el 34.7% (33) empleados sienten que la GTH es buena y casi siempre cumplen con el proceso de selección de personal y el 23.2% (22) empleados mencionan que la GTH es mala y casi nunca se cumple con el proceso de selección de personal.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.8.27).

Tabla 11: Relación entre la GTH y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL -2024

Gestión del talento humano		Desempeño laboral				Total
		casi nunca	a veces	casi siempre	Siempre	
Pésima	n	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
Mala	n	21	3	0	0	24
	%	22,1%	3,2%	0,0%	0,0%	25,3%
Regular	n	0	31	0	3	34
	%	0,0%	32,6%	0,0%	3,2%	35,8%
Buena	n	0	0	36	0	36
	%	0,0%	0,0%	37,9%	0,0%	37,9%
Total	n	21	34	37	3	95
	%	22,1%	35,8%	38,9%	3,2%	100,0%
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de correlación		,8.33**		
		Sig. (bilateral)		,000		

Nota: Instrumentos aplicados a empleados del régimen laboral 276

Interpretación: El 32.6% (31) empleados indican que la gestión del talento humano es regular y manifiestan que a veces cumplen con el desempeño laboral, el 37.9% (36) empleados sienten que la GTH es buena y casi siempre cumplen con el desempeño laboral y el 22.1% (21) empleados mencionan que la GTH es mala y casi nunca se cumple con él con el buen desempeño laboral.

De acuerdo al valor de ($p = 0.000$), que es menor a 0.05; se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . La misma que indica que existe una relación directa, alta y significativa entre las variables (Rho de Spearman = 0.8.33).

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos estos han dado respuesta a cada uno de los objetivos planteados, el cual se tuvo por objetivos Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos. Donde, se pudo constatar a través de la prueba de Rho de Spearman (RS) que existe una correlación positiva muy fuerte el cual es de 0.895 esto es que si se da una adecuada planificación con estrategias para el manejo del personal humano se dará un mejor cumplimiento de los perfiles para cada puesto laboral de la MPCH.

Así se tiene que el primer objetivo univariante de Identificar los niveles de GTH y sus dimensiones planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas de una MPRL – 2024, se pudo hallar que los niveles de GTH es mala en un 25.3%, regular en un 35.8%, y buena en un 37.9%. de esto se infiere que si no hay gestión para el RH es porque está fallando la planificación estratégica, las funciones generales no están siendo asumidas por el jefe encargado de RRHH, y por consiguiente no está ejecutando sus funciones específicas.

En cuanto al objetivo Identificar los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos y sus dimensiones selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral de una MPRL - 2024. Se obtuvo como resultados que 25.3% indico que los cumplimientos de perfiles son malos, el 35.8 es regular y el 37.9 que es buena. Por otra parte, para que se cumpla con el perfil del puesto se necesita que el personal pase por una selección por un proceso y un buen desempeño laboral.

De ahí que en ese mismo sentido Armijos (2019), nos refiera que el personal trabajador es el principal activo con que cuenta toda empresa pública o privada y el área de RR HH juega un papel crucial para la selección de dicho personal por cuanto de ello depende la buena calidad del servicio que se brinde a una sociedad, porque el personal trabajador es el que aporta los conocimientos experiencias y aptitudes, capacidades y destrezas que pueden aportar a la actividad laboral. También Mendoza & Gorozabel, (2023), nos refiere que la selección de los trabajadores favorece directamente el proceso de contratación de personal con el cual se va a lograr un adecuado desarrollo funcional.

El objetivo de determinar la relación entre la dimensión funciones generales de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos, se tiene que se da un grado de correlación según la prueba de RS de 0.587, el cual nos indica una correlación positiva moderada. Esto es que ciertas funciones generales de la gestión del área de RRHH ayudan en el cumplimiento de los perfiles para los puestos de trabajo de la MPCH. Dentro de las funciones generales están las de fijar lineamientos y herramientas de gestión del personal humano de conformidad a como se vaya implementando la Ley SERVIR, también es encargado de elaborar el plan del desarrollo de sus trabajadores, planifica el requerimiento de sus trabajadores, elabora y pone en ejecución su cuadro de puestos de acuerdo a los perfiles requeridos, son entre algunas de las funciones generales que se tiene para optimizar el talento humano y de esta forma se pueda dar cumplimiento a los perfiles requeridos de cada puesto laboral.

Para determinar el cumplimiento de las funciones generales se han planteado las siguientes interrogantes: Que si la GRRHH planifica el adecuado ingreso del personal el 31.6 indico que casi nunca y el 43.2 a veces, con iguales resultados se obtuvieron hacia las interrogantes si se selecciona el personal el 32.6% indico casi nunca y el 42.2% a veces y si aplica instrumentos de gestión el 35.8 respondió que nunca y el 33.7% a veces esto sin lugar a dudas que nos indica una no tan eficiente gestión en el cumplimiento de sus funciones generales para el año 2024 por cuanto en su mayoría el personal respondió que nunca o casi nunca se realizan las funciones generales para la gestión del personal humano con miras aún cumplimiento de perfil de cada puesto de la MPCH.

Con esa misma perspectiva Anastasio et al. (2019) señala que la administración de RRHH, tiene por función general gestionar el talento humano incentivando al personal porque el personal es el capital fundamental de una organización, el cual el proceso de selección es el más importante para lograr los objetivos de atención al público, se encontró una correlación significativa en un grado de correlación alto de 0.816 posteriormente Eustaquio (2020), nos refiere que los elementos para contar con un buen perfil de puestos es contar con un ROF de roles manual de puestos, donde el grado correlacionan fue positiva moderada por consiguiente la gestión del RRHH si ayuda en el cumplimiento del perfil de puestos cuyo grado de correlación de Pearson fué de 0.685.

En cuanto al objetivo determinar la relación entre la dimensión funciones específicas de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos, se tiene un grado de correlación de acuerdo a la prueba de RS de 0.850, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es de que si un buen cumplimiento de funciones específicas en la gestión para el personal por el área de RR.HH se dará el logro de los puestos con perfiles adecuados, el cual por funciones específicas se tiene ejecutar el cuadro de puestos de la institución, incoar acciones a mantener los procesos de viabilidad de personal realizando requerimientos prioritarios, mantener siempre actualizado el registro de los trabajadores entre otras funciones con miras a mejorar el perfil de cargos.

Para determinar el cumplimiento de las funciones específicas se formularon las interrogantes de que si se supervisa de forma adecuada las funciones del personal se tiene que el 29.5% indico que casi nunca, el 34.7%, a veces y el 32.6% que siempre por lo que hay que aclarar que el personal de oficina siempre está sujeto a supervisión a diferencia del personal de campo que se dedica a realizar inspecciones y casi nunca o a veces son supervisados, por falta de monitoreo por arte de control de personal, ante la interrogante de que si se elabora los instrumentos de gestión se obtuvo como resultado que el 28% indico casi nunca el 34% a veces y el 30% casi siempre esto es que se han elaborado instrumentos de gestión como el clasificador de cargos, manual de puestos, manual de perfiles sin embargo aún no son de mucha aplicabilidad por lo que los encuestados desconocían de su existencia. La interrogante de que si se realiza la selección del personal idóneo el 31% indico que casi nunca el 34 que a veces y el 32 que casi siempre, de cuyos resultados se infiere que las funciones específicas para el año 2024 por la GRRHH no son muy satisfactorias pues se tiene que en su mayoría afirman que no se realiza una buena gestión para mejorar el cumplimiento de los perfiles de cada puesto laboral.

Para Pariatón (2020), el talento humano es fundamental para un buen desempeño funcional quien encontró una correlación de Pearson positiva alta de 0.826 por consiguiente el talento humano influye para que se dé una mejor calidad en el servicio brindado por la institución. En ese mismo sentido Rodríguez y Delgado (2020), indica que se hace necesario mejorar las condiciones institucionales de prestación de servicios en cuanto a mejoramiento del recurso humano teniendo como

función específica primordial su gestionamiento para cada puesto laboral y con el perfil adecuado.

En cuanto al objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos se tiene que de acuerdo al resultado de la prueba de RS se tiene que el grado de correlación es de 0.852, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es de que si hay una adecuada gestión de las habilidades de cada trabajador es porque se viene dando una adecuada selección del personal en cada lugar o puesto de trabajo, para la selección del personal se necesita conocer el perfil requerido por el puesto vacante, las características y habilidades que debe de tener el postulante pues encontrar el personal calificado para el puesto es tarea fundamental del área de RRHH.

Para determinar la forma de selección de personal se realizaron las preguntas de si la GRRHH, viene realizando de forma idónea la selección del personal, para lo que se obtuvo que un 30.5% indicaron que casi nunca un 34% a veces y un 31.6 casi siempre por mayoría han indicado que casi nunca o a veces hay una buena selección de trabajadores pues esto siempre se ve empañado por intereses partidarios que buscan ingresar a su personal de su confianza. Ante la pregunta si el personal seleccionado es con experiencia los resultados han sido similares a lo anterior 34% indico que casi nunca el 35% a veces y el 30% casi siempre de igual forma la mayoría sostiene que el ingreso de personal no es con la experiencia necesaria y requerida para el puesto, por cuanto prima la cercanía política para el ingreso de personal.

Ante las preguntas de personal capacitado y acreditado los resultados obtenidos son de igual magnitud el 34% casi nunca, el 37% a veces y el 26% casi siempre esto demuestra que en la actualidad no se viene dando un adecuado ingreso de personal para cada puesto laboral por cuanto prima y media los intereses políticos.

Que en cuanto a la selección de personal Adrianzén y Ayala (2021) indica que una adecuada selección del personal con el perfil requerido para laborar en la colaboración de la estructura funcional será de gran apoyo para el incremento de la productividad, pero esto lógicamente está supeditada a la buena selección del personal, por cuanto si esta se realiza de forma transparente con objetividad se estaría hablando de una buena gestión y selección de personal humano calificado. Por su parte Schrader et al. (2022), tiene un grado de correlación moderada de 0,557.

Entre gestión del personal y rendimiento laboral pues esta última es deficiente por cuanto el cumplimiento de requisitos para el puesto es malo, por cuanto existe mucho personal que no está de acuerdo con el perfil del puesto tampoco se observa un adecuado fortalecimiento en el desarrollo profesional del trabajador.

En cuanto al objetivo para determinar la relación entre la GTH y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una MPRL - 2024, se tiene como resultado de la prueba de RS que el grado de correlación es de 0.827, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Donde sí se da una adecuada GTH los procesos de selección de personal serán cumpliendo con los perfiles requeridos. Por lo que si el proceso de selección no es menos importante para una buena gestión del personal por cuanto aquí se tiene la oportunidad de fijar los parámetros para conseguir el mejor candidato y que sea calificado para el puesto.

Para determinar la forma del proceso si es que, es adecuado o no por la GRRHH se formularon las preguntas de: Si el proceso se viene desarrollando mediante convocatoria el 27% indico que casi nunca el 34% a veces y el 36% casi siempre esto es que para contrataciones de locación de servicios no se realiza convocatoria, pero para los de concurso público bajo el régimen del D.L 276 es requisito de obligatoriedad la convocatoria pública. En cuanto a que si el proceso de selección es bajo el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto de trabajo se obtuvo que el 24% indico que casi nunca el 33% a veces y el 40% casi siempre, cabe indicar que los requisitos se dan como parte del proceso, pero en su mayoría afirmaron los encuestados que algunos carecen de veracidad o son obtenidos de forma fraudulenta por cuanto la municipalidad no comprueba la verosimilitud de los mismos.

La interrogante de que, si en el proceso de selección del trabajador es cumpliendo con el perfil requerido el 24% casi nunca el 36% a veces y el 37% casi siempre, los que afirmaron que nunca o casi nunca sostuvieron que los requisitos anexados por los trabajadores no todo era documentación acreditativa verdadera por consiguiente de igual forma se tiene problemas en cuanto al proceso de SP.

Por su parte Comeca (2022), nos aporta que por no llevarse procesos adecuados de selección de personal en su mayoría viene desempeñando sus funciones de forma genérica y no específicas por cuanto los trabajadores carecen de

estudios de especialidad y GG RR HH si bien ha diseñado los perfiles en poco o nada se cumplen para la designación de personal en los puestos de trabajo de la Municipalidad de Lonya Grande.

Y en cuanto a determinar la relación entre la GTH y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos. De conformidad con los resultados de la prueba de RS se tiene que el grado de correlación es de 0.833, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es de que si hay una buena GTH habrá un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Para la determinación de que si se viene llevando adecuadamente el desempeño laboral se realizaron las siguientes interrogantes: si se están logrando los objetivos institucionales el 22 % indico que casi nunca el 36% a veces y el 39% casi siempre en cuanto a si se favorece el logro de resultados institucionales el 22% indico que casi nunca el 35% a veces y el 40% casi siempre y en cuanto a que si se logra las metas institucionales el 26% indico que casi nunca el 33% a veces y el 39% casi siempre. Esto es que en su mayoría afirma que si hay un mejor perfil en el trabajador se mejora el trabajo institucional.

En ese sentido por ejemplo Rujel (2021), refiere que la Municipalidad de Lambayeque no tienen una buena productividad donde el 62% señala que no tiene la debida preparación y capacitación su ingreso fue sin ser el personal idóneo para el puesto por tanto no hay el trabajo en equipo y también está la falta de liderazgo. También está Gonzales (2022) que las variables en estudio sí estuvieron relacionadas significativamente al encontrar un valor de Chi Cuadrado de 146,220 y probabilidad de 0.000 por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se pudo determinar la relación directa y significativa entre la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fue equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_i que existe relación directa y significativa entre sus variables, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.889, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se da una buena GTH se dará un mejor cumplimiento en los perfiles de puestos de trabajo en la MPCH.
- 5.2. Se identificó que los niveles de GTH es mala en un 25.3%, es regular en un 35.8%, y buena en un 37.9%. el cual nos indica que si no hay una GTH es porque está fallando la planificación estratégica, las funciones generales y específicas.
- 5.3. Se Identifica que los niveles del cumplimiento de perfiles de puestos en un 25.3% son malos, en 35.8 son regular y el 37.9 es buena. El cual se dará el buen cumplimiento de perfiles de puestos si el personal pasa por selección de un proceso y buen desempeño laboral.
- 5.4. Se pudo determinar la relación directa y significativa entre la dimensión planificación estratégica de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fué equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_i que existe relación directa y significativa bivalente, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.895, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se da una planificación estratégica en la GTH se dará un mejor cumplimiento en los perfiles de cada puesto de trabajo en la MPCH.
- 5.5. Se pudo determinar la relación directa significativa entre la dimensión funciones generales de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fué equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_i que existe relación directa y significativa bivalente, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.587, el cual

nos indica una correlación positiva moderada. Esto es que si se ejecutan las funciones generales en la GTH se dará un mejor cumplimiento en los perfiles de cada puesto de trabajo en la MPCH.

- 5.6.** Se pudo determinar la relación directa significativa entre la dimensión funciones específicas de la GTH y el cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fué equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_1 que existe relación directa y significativa bivariante, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.850, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se ejecutan las funciones específicas en la GTH se dará un mejor cumplimiento en los perfiles de cada puesto de trabajo en la MPCH.
- 5.7.** Se pudo determinar la relación directa significativa entre la GTH y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fue equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_1 que existe relación directa y significativa bivariante, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.852, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se da una buena selección del personal con el cumplimiento de perfiles de puestos se estará realizando una buena GTH en la MPCH.
- 5.8.** Se pudo determinar la relación directa significativa entre la GTH y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fue equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_1 que existe relación directa y significativa bivariante, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.827, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que si se lleva adecuadamente el proceso de selección del personal con el cumplimiento de perfiles de puestos se estará realizando una buena GTH en la MPCH.
- 5.9.** Se pudo determinar la relación directa significativa entre la GTH y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos, donde el P valor encontrado fue equivalente a 0.00 el cual es menor a 0.05 por consiguiente se rechazó H_0 y se acepta H_1 que existe relación

directa y significativa bivariante, de acuerdo con el contraste de hipótesis a través de la prueba de RS se encontró como resultado 0.833, el cual nos indica una correlación positiva muy fuerte. Esto es que, si mejora el desempeño laboral, es por la buena GTH en la MPCH.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Mejorar la GTH para lograr un mejor cumplimiento en cuanto a los perfiles de puestos de la MPCH.
- 6.2.** Gestar estrategias por la jefatura de RR.HH con miras al logro de un mejor cumplimiento de perfiles de puestos para la MPCH.
- 6.3.** Potenciar las funciones generales por la jefatura de RR.HH en el logro de un mejor cumplimiento de perfiles de puestos para la MPCH.
- 6.4.** Perfeccionar el cumplimiento de sus funciones específicas por la G. RR. HH para el logro de un mejor cumplimiento de perfiles de puestos para la MPCH.
- 6.5.** Planificar una buena selección de personal por la G. RR. HH en cuanto al cumplimiento de perfiles de puestos para la MPCH.
- 6.6.** Organizar un PSP por la G. RR. HH para el mejor cumplimiento de perfiles de puestos en la MPCH.
- 6.7.** Promover la capacitación del personal por parte de la gerente de recursos humanos para un mejor desempeño laboral en cada puesto de la MPCH.
- 6.8.** Incentivar a los estudiantes a realizar trabajos académicos en municipalidades y apoyar en gestar proyectos de ordenanzas municipales para la jurisdicción de la localidad. En cuanto políticas de gestión de RRHH, el buen desempeño profesional, beneficios del buen cumplimiento del perfil profesional; con diseños correlacionales.

REFERENCIAS

- Adrianzén, L.C y Ayala, G. (2021). El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública. *Centro Sur. Social Science Journal*, 1-17. <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/244/592>
- Aguilera, L. (2023). *Analizar la importancia de la administración de recursos en las organizaciones*. <https://es.scribd.com/document/683110986/Analisis-Luis-Aguilera>
- Anastacio, C.A. et al. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Armijos, F.B. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bravo, W.A. y Delgado, B.I. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*. 41-56. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324/2533>
- Cancinos, A.M. (2020) *Selección de personal y desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Castañeda, F.M Y Vicabana, J.F. (2020) *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Ferreñafe - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8802>
- Comeca, K.J. (2022) *Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca%20Yomona,%20Keila%20Johanny.pdf?sequence=1>

Cieza, Y.L. et al. (2021) Management and job performance in municipal workers
Gestão e desempenho profissional em trabalhadores municipais artículo de
revisión consultado en: [file:///C:/Users/core5/Downloads/2253-12162-2-
PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/core5/Downloads/2253-12162-2-PB%20(1).pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Selección de personal*. McGrawHill.
[https://santisteban.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/02/seleccion-de-
personal.pdf](https://santisteban.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/02/seleccion-de-personal.pdf)

Decreto de Alcaldía 009 de 2021 [Municipalidad Provincial de Chiclayo]. Decreto que
modifica el decreto de alcaldía 004-2006 que aprobó el manual del clasificador
de cargos MOF – de las diferentes unidades orgánicas de la MPCH. 09 de
setiembre 2021.

Decreto Legislativo N.º 276 de 1984. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de
Remuneraciones del Sector Público. 06 de marzo de 1984.

Espinosa, R. (junio 2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión
Gerencial*, 1, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Espinoza, J.A. (2019) *Manual de organización y funciones, Manual de perfiles de
puestos Universidad Nacional de Ingeniería 2018* [Tesis de Maestría,
Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35350/Espinoza
_NJA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35350/Espinoza_NJA.pdf?sequence=1)

Eustaquio, J.A. (2020) *Perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos
humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019* [Tesis de pregrado,
Universidad Privada Del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26090>

Flores, Coral, D. T. (2019) *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la
compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial
de Lamas, periodo 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2971831>

- García, L. y Sánchez, R. (2006). *El Factor Humano en la Empresa. Gestión y Administración de los Recursos Humanos*. Ed. Escuela de Negocios-OEI.
- Gonzales, Chamarra, B.M. (2022) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de chachapoyas, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2921>
- Gómez (2020). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Hernández, A. et al. (2010). *Paradigma Positivista o Post Positivista*.
<https://es.scribd.com/document/380100435/Paradigma-Positivista-o-Post-Positivista>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-HILL
- Ley 30057 de 2013. Ley Del Servicio Civil. 04 de julio del 2013.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/30057-22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Lopez, J.J.C. et al. (2021). *Municipal management and its impact on governance in the local governments of Peru, 2021*. *Revista Multidisciplinar*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/845/1146>

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 3 (1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Collo Guerrero, K. M. y León, A.J. (2021) *Análisis de la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10008>
- Malca Laguna, L.A. (2020) *Perfil del empleado y desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Ica, años 2017 - 2019* [Tesis de Maestría, Universidad San Luis Gonzaga].
<https://repositorio.unica.edu.pe/items/812015ac-643a-4b16-ba14-bbc36fbbfa9b>
- Maldonado Gómez, T. (2016). *Investigaciones descriptivas o no experimentales*.
<https://www.calameo.com/read/0048329507d8ee25d9a6c>
- Maldonado, E. Manrique, A. (diciembre 2017) Competency based human resource management: a latin american perspective. Revista Carácter, diciembre 2017, 5, (1).
[file:///C:/Users/USER/Downloads/Gestion_de_talento_humano_basado_en_competencias_u%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Gestion_de_talento_humano_basado_en_competencias_u%20(1).pdf)
- Marie Maldonado, M. (2021). *La Teoría de las Características del Trabajo*.
<https://es.linkedin.com/pulse/hablemos-sobre-la-teor%C3%ADa-de-las-carcter%C3%ADsticas-del-melisa-marie>
- Mendoza, Y.O. y Corozabel, D.Z. (2023). La selección de personal como factor que incide en la adecuada contratación de servidores públicos. *Revista Conciencia Digital*, 6(1.2), 116-133
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2494/6081>

Ordenanza Municipal 012 de 2019 [Municipalidad Provincial de Chiclayo]. Ordenanza que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y su Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. 13 de agosto del 2019

Palacios Acero, L.C (2020). *Dirección estratégica*. Eco ediciones.

Pantoja Burbano, M. J., Arciniegas Paspuel, O. G. & Álvarez Hernández, S. R. del (2022). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Revista Conrado*, 18(S3), 165-171. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2649/2575/>

Pariaton Domínguez, R.H. (2020) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Trujillo – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53549>

Pineda, J.A. (2020). Desempeño laboral: revisión literaria. *Revista académica*. https://revistasacademicas.ucoj.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590

Presidencia del Consejo de Ministros (2020). *Lineamientos N° 02-2020-SGP que establecen orientaciones sobre el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y el Manual de Operaciones -MOP*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1316514/Lineamientos%2002-2020-SGP%20ROF-MOP%20-%20RSGP%20N%C2%B0%20005-2020.pdf?v=1600878191>

Quicaño Escalante, L.A. (2018) *Evaluación de puestos y perfil profesional en la Municipalidad Provincial de Huamanga* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28719/quilca%c3%b1o_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quispe, A. M., Valentin, E. B., Gutierrez, A. R., & Mares, Juan D. (2020). Serie de Redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 72-77..<https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.626>
- Ramos, C.A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. [file:///C:/Users/USER/Downloads/adminunife,+Gestor a+de+la+revista,+Carlos Ramos.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/adminunife,+Gestor+a+de+la+revista,+Carlos+Ramos.pdf)
- Reales Chacón, L, J., Robalino Morales, G, E., Peñafiel Luna, A, C., Cárdenas Medina, J, H., Cantuña-Vallejo, P, F. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/3338/3278/>
- Resolución de Alcaldía 549 del 2020 [Municipalidad Provincial de Chiclayo]. Resolución que aprueba el clasificador de cargos de Municipalidad Provincial de Chiclayo. 9 de setiembre de 2020.
- Resolución 238 del 2014 [Autoridad Nacional del Servicio Civil]. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas. 12 de noviembre del 2014.
- Resolución de Consejo Universitario 470 del 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. Aprueba de actualización del Código de Ética en Investigación. 19 de julio de 2022.
- Rodríguez Castro, D.A. (2016) *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa PROMAS S.R.L.* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2369>
- Rujel Ruiz, Y.I. (2021) *Perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8042/Rujel%20Ruiz%20Yeny%20Isela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio, P. (2015). *Introducción a la gestión empresarial*
<https://es.slideshare.net/slideshow/introduccion-a-la-gestionempresarial-pedro-rubio-dominquez/44221556>

Sánchez, C. y Ramos, B. (2020) La planificación estratégica como método de gestión pública: experiencias en la administración española. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (23), 167-171.
<https://www.redalyc.org/journal/2815/281563033009/html/>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Salazar Botello, C.M. et al. (2020). Necesidades de capacitación en una municipalidad de la zona central de Chile: la mirada de los funcionarios. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (92), 224-254
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/32683/34181>

Schrader Iñap, J.C. et al. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de San Antonio de Cumbaza. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 1671-1705.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2687/3935>

Vaca Zambrano, F.A. et al (2024). Evaluation as part of Human Resources Management in Municipal Governments of the Province of Manabí. *Revista 593 Digital Publisher*, 9(3) 474-494.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/2457/2040

Vergara Romero, A. et al. (2021). Human Capital: Central Actor for Organizational Sustainability. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (93), 297-307
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223019/html/>

Vásquez Tapia, O. (2022) *Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección sub regional de salud de la región Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92819/V%C3%A1squez_TO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de la variable: *Gestión del talento humano*

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Gestión del talento humano	La estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero (Aguilera, 2023)	El nivel de medición global de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones, planificación estratégica, funciones generales de gestión y funciones específicas.	Planificación estratégica	Misión Visión Objetivos de organización Metas	Ordinal politómica tipo Likert Opciones de respuesta: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre Niveles de escala: Deficiente Regular Bueno
		La muestra de participantes es de 186 (150 trabajadores administrativos y 36 jefes de áreas o departamentos), para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario de 24 ítem.	Funciones generales de gestión	Planificar Reclutar Incorporar Evaluar	
		Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Funciones específicas	Supervisar Coordinar Elaborar Aplicar	

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de la variable: *Cumplimiento de perfiles*

Variab es de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: cumplimiento de perfiles de puestos	Se refiere a tener que contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020)	<p>El nivel de medición global de la variable Cumplimiento de perfiles y sus dimensiones, selección de personal, proceso de selección y desempeño laboral.</p> <p>La muestra de participantes es de 186 (150 trabajadores administrativos y 36 jefes de áreas o departamentos), para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario de 24 ítem.</p> <p>Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V27; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.</p>	Selección de personal	Idóneo Capacitado Experiencia Acreditado	<p>Ordinal politómica tipo Likert</p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>Niveles de escala:</p> <p>Deficiente Regular Bueno</p>
			Proceso de selección	Convocatoria Requisitos Perfil Entrevista	
			Desempeño laboral	Objetivos Planificación Resultados Metas	

Anexo: 2 Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario Sobre: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024

I. Presentación: Estimados docentes de la Universidad Cesar Vallejo soy Abg. Llanos Becerra, Greysi Lizbeth; estudiante de esta casa de estudios y estoy realizando mi investigación de tesis, de posgrado por lo que solicito examinar y validar mi instrumento (Cuestionario). Que tiene por finalidad, establecer la relación entre: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024

II. Instrucciones: El cuestionario será aplicado de forma anónima a los trabajadores empleados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, previo consentimiento informado.

PREGUNTAS		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
V1: Gestión del talento humano						
D1	Planificación estratégica					
1	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados en espacios visibles					
2	Conocen todos los trabajadores la visión institucional y están ubicados en espacios visibles					
3	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales					
4	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)					
D2	Funciones generales de gestión					

5	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal					
6	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, recluta el personal de forma eficiente					
7	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz					
8	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba					
D3	Funciones específicas					
9	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado					
10	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente					
11	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna					
12	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna					
V2: cumplimiento de perfiles de puestos						
D1	Selección de personal					
13	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de					

	personal idóneo para cada puesto laboral					
14	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral					
15	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral					
16	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral					
D2	Proceso de selección					
17	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal empleado mediante convocatoria					
18	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF					
19	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral					
20	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral					

D3	Desempeño laboral				
21	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales				
22	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales				
23	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales				
24	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales				

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de experto N.º: 1

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de “Gestión de talento humano” y Cuestionario de “Cumplimiento de perfiles de puestos” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem 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: la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para el logro de los objetivos (Aguilera, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación estratégica	Misión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Visión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Objetivos de organización	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	1	1	1	1	
Funciones generales de gestión	Planificar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	1	1	1	1	
	Reclutar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH Recluta el personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Incorporar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	1	1	1	1	

	Periodo de prueba	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1	1	1	1	
Funciones específicas	Supervisar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	1	1	1	1	
	Coordinar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Elaborar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	
	Aplicar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Huancas Muñoz
Documento de identidad	44069165
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de Chiclayo
Cargo	Procurador Público
Número telefónico	944217754
Firma	 Abog. Juan Miguel Huancas Muñoz ICAL N° 6245 Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo
Fecha	25 de mayo de 2024.

Matriz de validación del cuestionario: Cumplimiento de perfiles de puestos

Definición de la variable: se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal	Idóneo	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Capacitado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Experiencia	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Acreditado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Proceso de selección	Convocatoria	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública	1	1	1	1	

	Requisitos	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	1	1	1	1	
	Perfil	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Entrevista	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Desempeño laboral	Objetivos	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Planificación	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	1	1	1	1	
	Resultados	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cumplimiento de perfiles de puestos
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Juan Miguel Huancas Muñoz
Documento de identidad	44069165
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de Chiclayo
Cargo	Procurador Público
Número telefónico	944217754
Firma	 Abog. Juan Miguel Huancas Muñoz ICAL N° 6245 Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Chiclayo
Fecha	25 de mayo de 2024.

Evaluación por juicio de experto N.º: 2

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de “Gestión de talento humano” y Cuestionario de “Cumplimiento de perfiles de puestos” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem 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: la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para el logro de los objetivos (Aguilera, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación estratégica	Misión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Visión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Objetivos de organización	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	1	1	1	1	
Funciones generales de gestión	Planificar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	1	1	1	1	
	Reclutar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH Recluta el personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Incorporar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	1	1	1	1	

	Periodo de prueba	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1	1	1	1	
Funciones específicas	Supervisar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	1	1	1	1	
	Coordinar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Elaborar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	
	Aplicar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Josué Armando, Diaz Alva
Documento de identidad	70487730
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Distrital de El Porvenir
Cargo	Ejecutor Coactivo
Número telefónico	949372721
Firma	
Fecha	25 de mayo de 2024.

Matriz de validación del cuestionario: Cumplimiento de perfiles de puestos

Definición de la variable: se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal	Idóneo	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Capacitado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Experiencia	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Acreditado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Proceso de selección	Convocatoria	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública	1	1	1	1	

	Requisitos	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	1	1	1	1	
	Perfil	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Entrevista	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Desempeño laboral	Objetivos	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Planificación	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	1	1	1	1	
	Resultados	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cumplimiento de perfiles de puestos
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Josué Armando, Diaz Alva
Documento de identidad	70487730
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Distrital de El Porvenir
Cargo	Ejecutor Coactivo
Número telefónico	949372721
Firma	
Fecha	25 de mayo de 2024.

Evaluación por juicio de experto N.º 3

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de “Gestión de talento humano” y Cuestionario de “Cumplimiento de perfiles de puestos” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem 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: la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para el logro de los objetivos (Aguilera, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación estratégica	Misión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Visión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Objetivos de organización	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	1	1	1	1	
Funciones generales de gestión	Planificar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	1	1	1	1	
	Reclutar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH Recluta el personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Incorporar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	1	1	1	1	

	Periodo de prueba	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1	1	1	1	
Funciones específicas	Supervisar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	1	1	1	1	
	Coordinar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Elaborar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	
	Aplicar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Domitila Luna Chuquicondor
Documento de identidad	42832903
Años de experiencia en el área	08 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de San Benito
Cargo	Gerente Municipal Distrital de San Benito
Número telefónico	928771453
Firma	 MG. A.B.S. DOMITILA LUNA CHUQUICONDOR GERENTE MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BENITO
Fecha	25 de mayo de 2024.

Matriz de validación del cuestionario: Cumplimiento de perfiles de puestos

Definición de la variable: se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal	Idóneo	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Capacitado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Experiencia	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Acreditado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Proceso de selección	Convocatoria	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública	1	1	1	1	

	Requisitos	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	1	1	1	1	
	Perfil	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Entrevista	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Desempeño laboral	Objetivos	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Planificación	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	1	1	1	1	
	Resultados	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cumplimiento de perfiles de puestos
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Domitila Luna Chuquicondor
Documento de identidad	42832903
Años de experiencia en el área	08 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Derecho Constitucional y Administrativo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de San Benito
Cargo	Gerente Municipal Distrital de San Benito
Número telefónico	928771453
Firma	 MG. A/R.S. DOMITILA LUNA CHUQUICONDOR GERENTE MUNICIPAL MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BENITO
Fecha	25 de mayo de 2024.

Evaluación por juicio de experto N.º: 4

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de “Gestión de talento humano” y Cuestionario de “Cumplimiento de perfiles de puestos” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

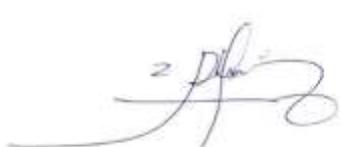
Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de talento humano

Definición de la variable: la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para el logro de los objetivos (Aguilera, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación estratégica	Misión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Visión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Objetivos de organización	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	1	1	1	1	
Funciones generales de gestión	Planificar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	1	1	1	1	
	Reclutar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH Recluta el personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Incorporar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	1	1	1	1	

	Periodo de prueba	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1	1	1	1	
Funciones específicas	Supervisar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	1	1	1	1	
	Coordinar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Elaborar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	
	Aplicar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Enrique Alva Palacios Gómez
Documento de identidad	27148724
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Especialista administrativo
Número telefónico	949708588
Firma	
Fecha	25 de mayo de 2024.

Matriz de validación del cuestionario: Cumplimiento de perfiles de puestos

Definición de la variable: se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal	Idóneo	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Capacitado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Experiencia	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Acreditado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Proceso de selección	Convocatoria	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública	1	1	1	1	

	Requisitos	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	1	1	1	1	
	Perfil	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Entrevista	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Desempeño laboral	Objetivos	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Planificación	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	1	1	1	1	
	Resultados	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cumplimiento de perfiles de puestos
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Enrique Alva Palacios Gómez
Documento de identidad	27148724
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Especialista administrativo
Número telefónico	949708588
Firma	
Fecha	25 de mayo de 2024.

Evaluación por juicio de experto N.º: 5

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de “Gestión de talento humano” y Cuestionario de “Cumplimiento de perfiles de puestos” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem 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: la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero por lo que siempre busca cumplir las metas alineando al personal con cada puesto de trabajo, esto permite que el personal de cada puesto sea de acuerdo a los requerimientos de la empresa, para el logro de los objetivos (Aguilera, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación estratégica	Misión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Visión	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados espacios visibles	1	1	1	1	
	Objetivos de organización	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	1	1	1	1	
Funciones generales de gestión	Planificar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	1	1	1	1	
	Reclutar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH Recluta el personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Incorporar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	1	1	1	1	

	Periodo de prueba	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1	1	1	1	
Funciones específicas	Supervisar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	1	1	1	1	
	Coordinar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	1	1	1	1	
	Elaborar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	
	Aplicar	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de talento humano
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Manuel Rodríguez Sánchez
Documento de identidad	18033728
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Chepén
Cargo	Gerente de Fiscalización y Control
Número telefónico	942427222
Firma	 Mgtr. Jorge Manuel Rodríguez Sánchez CALL N° 1004 Gerente de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Chepén
Fecha	25 de mayo de 2024.

Matriz de validación del cuestionario: Cumplimiento de perfiles de puestos

Definición de la variable: se refiere a tener o contar con los requisitos para las tareas o responsabilidades que se te va asignar, por cuanto existe un puesto de trabajo con esas características que lo requiere y la competencia del que lo va a ocupar (Coindreau, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Selección de personal	Idóneo	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Capacitado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Experiencia	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Acreditado	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Proceso de selección	Convocatoria	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante convocatoria pública	1	1	1	1	

	Requisitos	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	1	1	1	1	
	Perfil	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	1	1	1	1	
	Entrevista	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	1	1	1	1	
Desempeño laboral	Objetivos	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Planificación	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	1	1	1	1	
	Resultados	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	1	1	1	1	
	Metas	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Cumplimiento de perfiles de puestos
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Manuel Rodríguez Sánchez
Documento de identidad	18033728
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Chepén
Cargo	Gerente de Fiscalización y Control
Número telefónico	942427222
Firma	 Mgtr. Jorge Manuel Rodríguez Sánchez CALL N° 1004 Gerente de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Chepén
Fecha	25 de mayo de 2024.

Análisis de la validez realizada por juicio de expertos empleando el método V de Aiken dicotómico:

Formula de V de Aiken

$$V = S/n(C-1)$$

$$v = 5/5(2-1)$$

$$v = 1$$

S= suma de respuestas afirmativas

n= número de jueces

c= número de valores de la escala de evaluación

Suficiencia							
Items	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
						V de Aiken	1

Claridad							
Ítems	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
						V de Aiken	1

Coherencia							
Ítems	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
						V de Aiken	1

Relevancia							
Ítems	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
						V de Aiken	1

	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Instrumento	LI	LS
P1	1	1	1	1	1	0.510	100%
P2	1	1	1	1	1	0.510	100%
P3	1	1	1	1	1	0.510	100%
P4	1	1	1	1	1	0.510	100%
P5	1	1	1	1	1	0.510	100%
P6	1	1	1	1	1	0.510	100%
P7	1	1	1	1	1	0.510	100%
P8	1	1	1	1	1	0.510	100%
P9	1	1	1	1	1	0.510	100%
P10	1	1	1	1	1	0.510	100%
P11	1	1	1	1	1	0.510	100%
P12	1	1	1	1	1	0.510	100%
P13	1	1	1	1	1	0.510	100%
P14	1	1	1	1	1	0.510	100%
P15	1	1	1	1	1	0.510	100%
P16	1	1	1	1	1	0.510	100%
P17	1	1	1	1	1	0.510	100%
P18	1	1	1	1	1	0.510	100%
P19	1	1	1	1	1	0.510	100%
P20	1	1	1	1	1	0.510	100%
P21	1	1	1	1	1	0.510	100%
P22	1	1	1	1	1	0.510	100%
P23	1	1	1	1	1	0.510	100%
P24	1	1	1	1	1	0.510	100%
			PROMEDIO		1		

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna (Confiabilidad)

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión del talento humano

ÍTEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	Planificación estratégica	
1	Conocen todos los trabajadores la misión institucional y están ubicados en espacios visibles	,963
2	Conocen todos los trabajadores la visión institucional y están ubicados en espacios visibles	,961
3	Los objetivos de organización ayudan al logro de las metas institucionales	,963
4	Se están logrando las metas del programa operativo institucional (POI)	,973
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,974$ La fiabilidad se considera como excelente		
	Funciones generales de gestión	Alfa de Cronbach
5	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH planifica el adecuado ingreso del personal	,878
6	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, recluta el personal de forma eficiente	,878
7	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH selecciona el personal de forma eficaz	,878
8	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH evalúa al trabajador en el periodo de prueba	1,000
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,930$ La fiabilidad se considera como excelente		

	Funciones específicas	Alfa de Cronbach
9	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH supervisa de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones al personal empleado	,888
10	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH coordina las políticas de rotación del personal de forma eficiente	,900
11	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH elabora los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	,865
12	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH está aplicando los instrumentos de gestión del talento humano de forma oportuna	,897
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,913$ La fiabilidad se considera como excelente		

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable cumplimiento de perfiles

	Selección de personal	Alfa de Cronbach
13	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal idóneo para cada puesto laboral	,763
14	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal capacitado para cada puesto laboral	,850
15	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal con experiencia para cada puesto laboral	,730
16	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando la selección de personal acreditado para cada puesto laboral	,642
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,806$ La fiabilidad se considera como buena		

	Proceso de selección	Alfa de Cronbach
17	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal empleado mediante convocatoria	,807
18	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal mediante el obligatorio cumplimiento de requisitos para cada puesto laboral que se exige en el MOF	,792
19	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de selección de personal con el cumplimiento del perfil establecido para cada puesto laboral	,703
20	La Gerencia de Recursos Humanos de la MPCH, viene realizando el proceso de entrevista personal sin subjetivismos políticos para cada puesto laboral	,881
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,840$ La fiabilidad se considera como buena		
	Desempeño laboral	Alfa de Cronbach
21	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de objetivos institucionales	,888
22	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en la planificación estratégica institucionales	,900
23	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de resultados institucionales	,865
24	Considera que al darse el cumplimiento del perfil en el puesto laboral favorece en el logro de metas institucionales	,897
Alfa de Cronbach: $\alpha = ,913$ La fiabilidad se considera como excelente		

El valor del instrumento del coeficiente del alfa de Cronbach: $\alpha = ,983$ siendo la fiabilidad de excelente

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024

Greysi Lizbeth Llanos Becerra

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024**” cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo escuela de posgrado, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Que la presente investigación permitirá un mejor valor del recurso humano a nivel institucional reconociendo la importancia que tiene cada perfil del trabajador para ocupar un determinado puesto de trabajo, permitiendo mejorar los servicios públicos, y acercando la gobernabilidad a la ciudadanía siendo que la gerencia de recursos humanos tiene un papel preponderante para que esto se logre, por cuanto la presente tesis dilucida los puntos críticos de gestión del talento humano y favorece en un mejor manejo del recurso humano.

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. La encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de gerencias y subgerencias de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación 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 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.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

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.

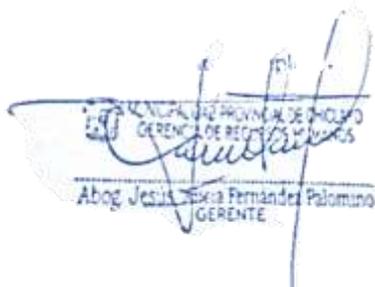
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (Greysi Lizbeth, Llanos Becerra con email gllanosbe@ucvvirtual.edu.pe y asesores Pedro Otoniel, Morales Salazar con email msalazarpo@ucvvirtual.edu.pe y Víctor Edicson, Mejía Falcón con email vemejiam@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Jesús Alicia Fernández Palomino



Abog. Jesús Alicia Fernández Palomino
GERENTE

11 de junio del 2024 – 11:00 am

Los que han participado en la muestra se encuentran en el siguiente enlace Drive:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-l8aCEN8-5uTAy7H2ADgHRQxnMWO4QIG/edit?usp=sharing&oid=102543263429057363771&rtpof=true&sd=true>

Anexo 7: Análisis complementario: calculo estadístico de la muestra

Determinación de la muestra mediante fórmula estadística

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q N}$$

Dónde

n = es el tamaño de la muestra;

Z= es el nivel de confianza;

p= es la variabilidad positiva;

q= es la variabilidad negativa;

N= es el tamaño de la población;

E= es la precisión o el error.

Luego para el estudio siguiente se tiene en cuenta una población de **125** personas y se consideró una confianza del 95%, un porcentaje de error del 5% y con la proporción del valor esperado conocida consideremos p= 0.05

Entonces:

$$\begin{aligned}n &= \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (125)}{(125 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} \\n &= \frac{0.9604 * 125}{124 * 0.0025 + 0.9604} \\n &= \frac{120.05}{1.27} = 94.52 = 95\end{aligned}$$

Por lo tanto, mi muestra a aplicar es de 95 encuestas, manejando para la selección un muestreo aleatorio a conveniencia.

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Chiclayo, 10 de junio del 2024

Señor (a):

CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de Diseño y Desarrollo de Investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtener mi grado de Magister en Gestión Pública al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“Gestión de talento humano y cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024”**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para hacer llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Greysi Lizbeth Llanos Becerra
DNI N° 72113200



Autorización de uso de información de empresa

Yo Jesús Alicia Fernández Palomino, identificado con DNI 41274586, en mi calidad de Gerente del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, con R.U.C N° 20141784901 ubicada en la Calle Elías Aguirre N.º 240 ciudad de Chiclayo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la señorita Greysi Lizbeth Llanos Becerra, Identificada con DNI N° 72113200, de la Escuela de postgrado, del programa académico de maestría en gestión pública, para que utilice la siguiente información de la empresa:

respuestas proporcionadas por el participante en el cuestionario de encuesta, información de datos estadísticos del Programa Operativo Interinstitucional, datos de los cargos del personal en cada puesto laboral, datos de las formas de convocatorias y procesos de selección de personal; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Abog. Jesús Alicia Fernández Palomino
GERENTE

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41274586

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del estudiante
DNI: 72113200

Anexo 09: Matriz de consistencia interna

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y cumplimiento de los perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024

Introducción		Metodología			
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>basa en que este trabajo es de utilidad para los trabajadores de la MPCH, que incentiva la competitividad entre los trabajadores por tener buenos perfiles para ocupar los cargos públicos que lo ameriten beneficia a la institucionalidad por contar con planillas de personal calificado y sobre todo se ve favorecida la sociedad</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Se han seguido los estudios internacionales de a Rubilar Armijos Bravo & Delgado, así como los del ámbito nacional</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES:</p> <p>Las teorías que lo fundamentan son las teorías de gestión clásica y la moderna</p>	<p>VARIABLES</p>	<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>Tipo no experimental</p>
		<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Planificación estratégica</p>	<p>Misión</p> <p>Visión</p> <p>Objetivos de organización</p>	
		<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores con alto potencial, con diversas habilidades, y que resulte ser beneficioso para la empresa en un periodo de tiempo duradero (Aguilera, 2023)</p>	<p>Funciones generales de gestión</p>	<p>Planificar</p> <p>reclutar</p> <p>Incorporar</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>De diseño transversal correlacional</p>
	<p>Funciones específicas de función</p>	<p>Supervisar</p> <p>Coordinar</p> <p>Elaborar</p>			

<p>en general por cuanto la atención al público será eficiente y la gestión de la autoridad gozará de eficacia por cuanto cuenta con el personal idóneo que sabrá realizar sus funciones de acuerdo a lo que está establecido en el MOF, dándose un cumplimiento adecuado en sus metas y el POI</p>	<p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> <p>la variable gestión del talento humano la gestión del talento es la estrategia enfocada a seleccionar trabajadores</p> <p>dimensión a la planificación estratégica es el pensamiento de una actuación planificada refiriéndose a cambios en sus dimensiones acelerando</p>	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p> <p>La encuesta aplicada a los participantes seleccionados</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>ordinal</p>			
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial</p>	<p>la dimensión de funciones generales de gestión dentro de las cuales está el planificar todo tipo de actividad y estructurar todo tipo de procedimientos para la selección de personal de acuerdo al SERVIR</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>cumplimiento de perfiles de puestos</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>La encuesta aplicada a los participantes seleccionados</p>	<p>Selección de personal</p>	<p>Idóneo</p> <p>Capacitado</p> <p>acreditado</p>	<p>POBLACION:</p> <p>Empleados del servicio público de la MPCH</p> <p>MUESTRA:</p> <p>95 servidores municipales carrera administrativa</p> <p>MUESTREO:</p> <p>estadístico</p>
			<p>Proceso de selección</p>	<p>convocatoria</p> <p>Requisitos</p> <p>Perfil</p>	
			<p>Desempeño laboral</p>		

<p>de la Región Lambayeque, 2024, determinar la relación entre la dimensión funciones generales de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, determinar la relación entre la dimensión funciones específicas de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión proceso de</p>	<p>dimensión es las funciones específicas de función de RRHH, el cual está dado por administrar y mantener vigente y con datos actuales el registro de su personal,</p> <p>PARADIGMAS:</p> <p>El paradigma postpositivista donde lo que se conocerá solo puede ser entendido de manera incompleta, debido a las imperfecciones de procesos intelectuales y la percepción del investigador</p>	<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <p>Ordinal</p>		<p>objetivos</p> <p>Resultados</p> <p>Metas</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Encuesta y el cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Mediante análisis estadístico en el programa SPSS</p>
---	--	---	--	---	--

<p>selección del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024 y determinar la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: Existe relación directa significativa entre la Gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1: Existe relación directa significativa entre la dimensión planificación estratégica de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, H2: Existe relación directa significativa entre la dimensión funciones generales de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, H3:</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>Existe relación directa significativa entre la dimensión funciones específicas de la gestión del talento humano y el cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, H4:</p> <p>Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión selección de personal del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, H5:</p> <p>Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión proceso de selección del cumplimiento de perfiles</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque, 2024, H6: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión desempeño laboral del cumplimiento de perfiles de puestos de una municipalidad provincial de la Región Lambayeque 2024</p>					
--	--	--	--	--	--