



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS
PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Comeca Yomona, Keila Johanny

<https://orcid.org/0000-0002-1509-7250>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Líneas de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020

Asesor

Dr. García Yovera Abraham José

Nombres Completos

Firma

Presidente

Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombres Completos

Firma

Secretario

Dr. García Yovera Abraham José

Nombres Completos

Firma

Vocal

Dr. Valera Aredo Julio Cesar

Nombres Completos

Firma

Dedicatorias

A mi padre, quien en mi vida es el hombre que admiro y me ha enseñado a ser fuerte y nunca rendirme, a mi madre que ha sabido enseñarme el camino del bien y apoyarme en los momentos dedicados al desarrollo y culminación de la presente tesis, a mi hermano quien fue una fotografía del cómo me vería culminando mi carrera profesional y seguir sus pasos, a mi hija que actualmente se ha convertido en mi motor y motivo para seguir adelante y ser su ejemplo.

Keila Johanny

Agradecimientos

Expreso mi mayor agradecimiento a mi padre CPC. Segundo Andrés Comeca Puerta, por su apoyo incondicional en el proceso del desarrollo de la presente investigación.

A la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, por contribuir con la información necesaria para realizar la presente investigación.

Keila Johanny

Resumen

La presente investigación: “Gestión del Talento Humano y los Perfiles de Puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande 2020”, cuenta con el objetivo general de “Determinar como la Gestión del Talento Humano se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020”, planteando una Hipótesis general **H0**: Gestión Talento Humano no se relaciona significativamente con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, **H1**: Gestión Talento Humano si se relaciona significativamente con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, con el tipo de investigación: Descriptivo-correlacional y con diseño no experimental; la población consta de 10 jefes de área, siendo la muestra representativa igual a la Población del estudio. Según los resultados se muestra un nivel de correlación positiva media ($r=0.488$) entre la Gestión del talento humano y los perfiles de puestos, reflejando que sus funciones que realiza la Gestión del Talento Humano no tienen relación directa con los requerimientos del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, logrando determinar que la gestión del talento humano no tiene relación con los perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande. Se concluye que ambas variables de estudio tienen falencias ya que las funciones de la gestión del talento humano son de diseñar los perfiles de puestos y de estos captar al mejor candidato para ocuparlo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, perfiles de puestos, reclutamiento y selección, contrato.

Abstract

The present investigation: "Human Talent Management and the Position Profiles of the District Municipality of Lonya Grande 2020", has the general objective of "Determining how the Human Talent Management is related to the position profiles in the District Municipality of Lonya Grande. Lonya Grande- 2020", posing a general Hypothesis H0: Human Talent Management is not significantly related to the position profiles in the District Municipality of Lonya Grande, H1: Human Talent Management if it is significantly related to the position profiles of the District Municipality by Lonya Grande, with the type of research: Descriptive-correlational and with a non-experimental design; the population consists of 10 heads of area, being the representative sample equal to the Population of the study. According to the results, an average level of positive connection ($r=0.488$) between Human Talent Management and job profiles is shown, reflecting that the functions performed by Human Talent Management are not directly related to the requirements of the job profile. in the District Municipality of Lonya Grande, determining that the management of human talent is not related to the job profiles of the District Municipality of Lonya Grande. It is concluded that both study variables have shortcomings since the functions of human talent management are to design job profiles and from this capture the best candidate to occupy it.

Keywords: Human Talent Management, Job Profiles, Recruitment and selection, contract.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del Problema	35
1.5. Justificación e importancia del estudio	35
1.6. Hipótesis General:.....	36
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivos General.....	37
1.7.2. Objetivo Especifico	37
II. MATERIAL Y MÉTODO	39
2.1. Tipos y Diseño de Investigación.....	39
2.2. Población y muestra.....	39
2.3. Variables y Operacionalización	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.5. Procedimientos de Análisis de datos.....	42
2.6. Criterios éticos.	42
2.7. Criterios de Rigor Científicos.....	43
III. RESULTADOS.	44
3.1. Resultados en Tablas y figuras	44
3.2. Discusión de Resultados.....	68
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
4.1. Conclusiones.....	75
4.2. Recomendaciones.....	77
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	86

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	40
Tabla 2	Operacionalización de la variable perfil de puestos	41
Tabla 3	Dimensión: Reclutamiento y selección de personal (agrupada)	44
Tabla 4	Dimensión: Contratación, inducción y ubicación del personal	45
Tabla 5	Dimensión: Modificación, suspensión y culminación de contrato.....	46
Tabla 6	Dimensión: Seguridad social (Agrupada).....	47
Tabla 7	Dimensión: salarios y nominas (agrupada)	48
Tabla 8	Dimensión: Clima Laboral (Agrupada)	49
Tabla 9	Variable gestión del talento humano	50
Tabla 10	Dimensión: Análisis de Puesto (Agrupada).....	51
Tabla 11	Dimensión Descripción del Puesto (Agrupada).....	52
Tabla 12	Dimensión Funciones del Cargo (Agrupada)	53
Tabla 13	Dimensión formación exigida (Agrupada)	54
Tabla 14	Variable Perfil de puestos (Agrupada)	55
Tabla 15	Relación del talento humano y perfiles de puestos	56
Tabla 16	Relación reclutamiento y selección de personal y Perfiles de puestos .	57
Tabla 17	Chi Cuadrado entre Contratación, inducción con Perfiles de puestos ..	57
Tabla 18	Chi Cuadrado Modificación y culminación contrato perfiles de puesto .	58
Tabla 19	Chi Cuadrado entre Seguridad social y Perfiles de puestos	59
Tabla 20	Chi Cuadrado entre salarios y nóminas y perfiles de puestos	59
Tabla 21	Prueba Chi-Cuadrado de clima laboral y perfiles de puestos	60
Tabla 22	Análisis de la relación de gestión talento humano” y perfiles de puesto	61
Tabla 23	Relación de reclutamiento y selección con perfiles de puesto	62
Tabla 24	Contratación, inducción y ubicación con perfiles de puestos	63
Tabla 25	Relación modificación, suspensión y culminación con perfiles de puesto ...	64
Tabla 26	Relación de seguridad social con Perfiles de puestos	65
Tabla 27	Relación de salarios y nóminas con perfiles de puestos.....	66
Tabla 28	Relación del clima laboral y perfiles de puestos	67

Índice de Figuras

Figura 1 Dimensión: Reclutamiento y selección de personal (agrupada).....	44
Figura 2 Contratación, inducción y ubicación del personal.....	45
Figura 3 Dimensión: Modificación, suspensión y culminación de contrato	46
Figura 4 Dimensión: Seguridad Social (Agrupada).....	47
Figura 5 Dimensión: Salarios y Nominas (Agrupada).....	48
Figura 6 Dimensión: Clima Laboral (Agrupada).....	49
Figura 7 Variable gestión del talento humano	50
Figura 8 Dimensión: Análisis de Puesto (Agrupada)	51
Figura 9 Dimensión Descripción del Puesto (Agrupada)	52
Figura 10 Dimensión Funciones del Cargo (Agrupada).....	53
Figura 11 Dimensión formación exigida (Agrupada).....	54
Figura 12 Variable Perfil de puestos (Agrupada).....	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel Internacional

En Cuba, Reyes y Molina (2016). Nos dice que, “la gestión del talento enlazado al sistema empresarial, surgió en los años 90, como un proceso para integrar empleados de alto nivel, buscando el desarrollo del recurso humano que tiene la empresa”. Precizando para el sector salud la necesidad de contar con profesionales con valores y altamente calificados.

En Caracas, Majad (2016), menciona que: “la administración de personas es una ideología gerencial de cada valor, precisando en su investigación que las organizaciones tardan para asumir estos retos; tomando como modelo para la Gestión de los Recursos Humano en la institución de educación, concluye justificando la elaboración de un modelo de gestión de personas que se base en competencias”.

En Cuba, Pirela et al. (2017), nos comenta que para calcular un perfil profesional de sistemas, es que deben considerar siempre los cambios constantes, así logrando coincidir con las ofertas curriculares en el mercado, ya que ahora hay más demandas en los sectores socio productivos y avances tecnológicos; cabe mencionar que según sus investigaciones tuvo resultados que se reconocen aspectos principales con alta oportunidad en la formación como en Gerencia de proyectos, gestiones en presupuesto, innovaciones, gestiones de calidad, conocimientos, planeaciones de proyectos y conservación preventiva, todo lo mencionado deben ser considerados al momento de realizar un perfil del profesionales sistemas de información.

En Chile, Núñez y Díaz (2017), Estudio que tiene como propósito la elaboración y valor de perfiles por competencias gerenciales en cada directivo de Instituciones Educativas, con un contexto de la mejora continua, sustentado una norma internacional y modelo de calidad. Especifica capacidades gerenciales que los directivos deben cumplir como: “manejo de orientación necesarios para el entendimiento del proceso de servicio escolar académico y administrativo, liderazgo como una acción de compromiso, iniciativa, creatividad, visión de futuro

y sólidos valores en su desempeño personal y profesional”, y “gestiones de cambio mediante actividades y proyectos innovadores para alcanzar objetivos institucionales”.

En Venezuela, Jara et al. (2018), Establece que la incidencia de gestionar el talento humano en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de Administración del Ministerio de Salud de Perú en el año 2018. Utilizo el método hipotético deductivo, con diseño no experimental transversal, laboral de los trabajadores”.

En Colombia, Garcia y Sanchez (2018), Determina la importancia de El Manual de Funciones como documento para definir o delimitar cada uno de los puestos de trabajo; Las empresas poseen cargos administrativos y operativos, y para su adecuado funcionamiento es necesario la elaboración de un manual de perfil de cargos, determinando, “los perfiles, formaciones, educación, experiencias, competencia, para cada puesto laboral, los mismos que permitirán a los trabajadores conocer sus funciones y propósito de su cargo. El perfil de cargo que diseñaron para la organización, consto de los diversos aspectos: identificación de puesto, ubicación del organigrama, propósito del puesto, responsabilidad del puesto, educación solicitada, experiencia mínima, competencia general y específica, nivel de responsabilidades, toma de decisiones, relaciones del puesto, requerimiento y especificación del puesto, responsabilidad sobre el sistema de gestión de personas, gestiones de seguridad y salubridad en el trabajo, y la condición ambiental y riesgo en el trabajo

En el contexto nacional

En Perú, Bendezú (2020), describe que en un estudio realizado Gestión del talento con satisfacción laboral en los empleados en una Institución Educativa Privada, a la vez, lograron tener como resultados que la GTH depende considerablemente de la satisfacción laboral de cada docente y administrativos en la Entidad, entonces concluyó que a raíz de eso la correlación llevo alcanzar un nivel significativo de 0.892, correspondiente a un nivel fuerte de correlación.

En Chincha, Mestanza (2018), describe que “La gestión del talento humano en las empresas privadas”, es la agrupación conformada por los procesos de la empresa, adecuadamente creadas para el desarrollo, la gestión y mantener a los

colaboradores, basados en adquirir resultados óptimos en la empresa, con el apoyo de los trabajadores; cuyo objetivo estratégico lograr la ejecución, obteniendo un balance entre los colaboradores, el planteamiento humano, el mejoramiento laboral de cada colaborador y el cumplimiento de toda meta trazada.

En Arequipa, Barrionuevo (2018), manifestó que en Perú las mayorías de Microempresas son informales, pero son importantes fuentes de trabajo. Según Banco Mundial la informalidad empresarial en Perú se basa en 3 elementos básicos de rechazo y carencia: “Licencias de Funcionamiento y Permisos, Pagos de Impuestos y el Registros de trabajadores en planillas”; además se suma la falta de los organigramas y el importante análisis de puestos y la elaboración de descriptivos de los mismos. Estudio que forma referencia a los análisis de puestos y propuestas de mejora para “AC Proyectistas S.A.C.”. Se estudiaron los puestos actuales y se detectaron diferentes deficiencias por lo que realizaron una propuesta de mejora, lo que favorecerá a la mejora del desempeño ya que establecerá mejor orden y mejorara el proceso para seleccionar y contratar de los colaboradores, así como una mejoría en los conocimientos de las funciones dentro del ámbito actual en los colaboradores.

En Chimbote, Saldaña (2017), en su investigación del análisis de puestos de trabajo de la “Municipalidad Provincial del Santa” para lograr un excelente servicio a la ciudadanía es que Identificó el nivel del perfil del trabajador y sus indicadores “Formación profesional, Capacitaciones, experiencias y nivel de conocimiento en sus funciones”, con los resultados de que la mayoría cumple con los requisitos que establece el “Manual de Organización y Funciones” de la entidad; en donde la tercera parte de encuestados no cumplen en su totalidad con los perfiles al cargo, debido a no contar con el título profesional, así como experiencia laboral.

En Piura, Calle (2017), describe que la Gestión de los recursos humano es una herramienta de gran importancia hoy en día, ya que ayuda al “Diseño de los Perfiles de Puestos” en una organización, permitiendo cubrir los requerimientos de cada puesto, para una adecuada contratación, que contribuya a la organización en el servicio de calidad. Cabe mencionar que la presente conclusión fue parte de la investigación del diseño de perfiles de puestos en el municipio del distrito Veintiséis de octubre.

En Chíncha, Guzmán (2016), indica que la gestión de los recursos humano ayuda a comprender las importancias de cada función que debe cumplir los empleados y la organización, ya que con una buena gestión pueden verificar como el empleado percibe la organización, siempre estar a la vanguardia de la tecnología; ya que reconoce la complicación en la realidad de una Sociedad de Conocimientos, el cual la persona conoce como un recurso sustituible o intercambiable en las organizaciones, está remplazado por la percepción de la persona como factor indispensable que da vida, movimiento y acción y como un capital principal que produce y consume conocimiento, convirtiéndose en el propietario del mismo.

En el contexto local.

El Municipio del distrito de Lonya Grande se ubica en el Jr. 2 de mayo N° 256 del Distrito de Lonya Grande, perteneciente a la Provincia de Utcubamba y Región de Amazonas, es una entidad de gobierno local, comprometido a promover e incitar el proceso de “planeamiento para el desarrollo socio-económico integral”, recogiendo como prioridad las propuestas de toda la ciudadanía en los procesos previos de planeamiento de desarrollo local, prestando servicios públicos municipales de calidad.

La Subgerencia de Recursos Humanos, es la oficina no es independiente y funciona con encargatura. La Gestión del Talento Humano es escasa porque las diferentes funciones que desarrolla dicha área no se están aplicando correctamente, solo está funcionando las contrataciones, remuneraciones, sanciones y control de personal; El TH y los procesos de GTH es imprescindible para lograr los objetivos institucionales. Se necesita personal que tenga los valores éticos, responsabilidad y autoconciencia profesional (para cumplir a cabalidad sus tareas encomendadas. El perfil de puestos del Municipio del distrito de Lonya Grande, al parecer se encuentran en el olvido ya que no revisan los requisitos estipulados para cada puesto de trabajo y puedan cubrir las necesidades de esta con un personal idóneo, la contratación del personal mayormente es por criterio político más que por criterio técnico o profesional, sin tener en cuenta siquiera el nivel de formación y la experiencia laboral mínima requerida para el área.

La entidad no cuenta con los documentos de gestión debidamente actualizados, que permitan al trabajador conocer las funciones y se desempeñen adecuadamente para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

1.2. Antecedentes de estudio

Ámbito internacional

Dota y Samaniego (2015), en su estudio tuvieron como propósito “Formular una propuesta de un Modelo de Gestión de Talento Humano” fundamentada en competencias, como instrumento estratégico que posibilite lograr objetivos organizacionales. Esto se orienta a la elaboración de tres diccionarios: de competencias particulares de la Cooperativa de acuerdo su Plan estratégico; de comportamientos vinculados a los conceptos de las competencias; y de interrogantes ocasionadas por dichas competencias, pues son los pilares para el acertado funcionamiento de los subsistemas de talento humano. Los resultados mostraron que, luego de haber aplicado una evaluación situacional al área de talento humano a través de una entrevista al director, los cargos estaban levantados y no se disponía de un Diccionario de Competencias a pesar de ser clave para realizar la propuesta. En conclusión, se desarrolló un Modelo de Gestión de Talento Humano fundamentado en competencias, el cual hace posible involucrar al capital humano con la planificación de negocios favoreciendo el crecimiento profesional de los trabajadores.

Henríquez y Soto (2016), en su tesis plantean la poner en funcionamiento un modelo de perfiles de puestos con base en un modelo de gestión por competencias para la compañía “AGUNSA S. A. Chile, Sucursal San Vicente, Talcahuano” en el sector de transportes. Los resultados se obtuvieron al llevar a cabo entrevistas después de lo cual se elaboraron la descripción del puesto de la organización y un diccionario de competencias; luego de revisar y cotejar dichos datos con las responsabilidades relacionadas a cada cargo se elaboró el Perfil Ideal por Competencias para cada puesto laboral. Se llegó a la conclusión que el modelo estudiado en esta investigación aún está sujeto a modificaciones al ser un procedimiento que no tiene término, pues requiere evaluaciones paulatinas para

mantener a la empresa actualizada en medio de los distintos cambios del medio donde se encuentra.

Chavez (2016), menciona que un centro educativo que no elige a sus colaboradores de forma imparcial no alcanzará las metas que se ha trazado, su investigación “Esquema de perfiles de obligaciones/cargo por competencias en la selección de personal en Sistema de Educación a Distancia, de la Universidad Tecnológica Equinoccial” realizado en Quito tiene como finalidad diseñar el perfil del puesto del equipo SED de la UTE desde la óptica de competencias que posibilite la elección de excelentes colaboradores y asegure el logro de la desempeño de los requerimientos del cargo, y está fundamentado en el modelo Lominger que hace posible conocer las capacidades esenciales que se necesitan. Los resultados hacen notar que las competencias fundamentales, identificadas en los académicos evaluados, que se encuentran en el rango experto están firmemente ligadas a su destacado rendimiento y esto los hace conscientes de que además de las habilidades duras, las blandas también son importantes. En conclusión, el perfil diseñado por competencias hace posible elegir a candidatos con capacidades comportamentales elevadas para realizar labores específicas interna y externamente, además prevé un rendimiento sobresaliente y es una valiosa herramienta en el reclutamiento de personal.

Gallegos (2017), con el trabajo “Estrategia de gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la Ciudad de Riobamba” tuvo como finalidad desarrollar estrategias y patrones para la coordinación del capital humano del hotel antes mencionado, para lo cual empleó una muestra formada por 13 empleados del hotel y se sirvió de la investigación cuali-cuantitativa mediante la aplicación de métodos de revisión documental, entrevistas y encuestas. Los resultados evidencian que la mayor cantidad de inconvenientes tienen lugar en los subprocesos de reclutamiento, estructuración de puestos, evaluación de rendimiento, capacitación y desarrollo, y estructura administrativa de información. Se concluyó que la estrategia planteada trata de organizar los procedimientos, condiciones del proceso de selección, evaluaciones de rendimiento y formación del personal del hotel pues no se habían efectuado correctamente.

Valencia (2018), con el trabajo “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en cada pequeña y mediana empresa que comercializa servicios y equipamiento para centro de datos, de Quito” comunica el estado de las PYMES al efectuar la elección de personal y los beneficios otorgado por los empleadores a sus trabajadores, además de recurrir a la investigación descriptiva mediante encuestas a PYMES del rubro mencionado. Los resultados evidencian que no se ha establecido un área encargada del capital humano dirigiendo estas funciones a áreas administrativas o a la dirección general, desencadenando problemas como ausencia de procesos de reclutamiento y de evaluación para aspirantes y colaboradores. Concluyo que si dejan del lado la gestión del capital humano perderían importancia por parte de PYMES, originando injusticias al no existir parámetros establecidos para valorar las capacidades de los postulantes, razón por la cual los colaboradores no ven satisfechas sus aspiraciones y deciden renunciar para escoger una mejor alternativa.

Jaramillo (2020), Con el trabajo “Diseño de un modelo de perfil de competencias para gestionar la selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador” retrata la necesidad de realizar un modelo de competencias estructurado que abarque una estrategia corporativa y la proyección de acciones laborales innovadoras. Los resultados arrojaron modelos de comportamiento que los trabajadores los puestos tipo deben mostrar, organizando el perfil de competencia que pueda aplicarse a los distintos niveles de la organización y su guía de conducta que contribuirá al mejoramiento de la gestión del capital humano de la empresa mencionada. Concluyo que la comprensión de la visión, características y organización de la empresa fue un aporte valioso para vincular el modelo de gestión por competencias, ya que la forma de liderazgo y las reglas de comportamiento hicieron posible concretar mediante la estrategia la conducta adecuada en el trabajo.

Ámbito nacional

Quezada (2017), realizó su trabajo “Evaluación del perfil de puesto del servidor profesional del Gobierno de la región de Loreto – Sede Central Iquitos” con el objetivo de manifestar que tan adecuado es el perfil de los trabajadores nombrados que se encuentran laborando actualmente, para ello se empleó una

muestra de 66 empleados nombrados a los que le aplicaron un cuestionario, además de valerse de la técnica de análisis documental. Los resultados muestran que se han encontrado documentos dirigidos a establecer el perfil del profesional que se encuentra adecuadamente reglamento, sin embargo, al realizar un cotejo entre el perfil requerido en estas guías y los actuales colaboradores nombrados se encuentran discrepancias, pues estos no cumplen el perfil exigido en dichos reglamentos. En conclusión, los perfiles laborales de los profesionales nombrados no son adecuados ni cumplen con las condiciones para laborar en Sede Central del Gobierno Regional de Loreto, cuestión que impacta no solo en el desempeño laboral sino también en la atención al poblador.

Valentín (2017), con el estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur” ejecutada en Lima, trata los problemas en cuanto a gestión de personas que conlleva deficiencias en la capacitación, evaluaciones y beneficios, generando un desempeño laboral deficiente. Se empleó la encuesta a 161 personas como instrumento, que arrojaron el siguiente resultado: el grado de gestión del talento humano es regular con un 62.5%; el grado de rendimiento laboral de los trabajadores es regular con un 69.9%; hay conexión de la integración de personal y el desempeño del trabajador; la repercusión de los programas de formación en el rendimiento laboral es relevante. Por esto se concluyó que el grado de incidencia de la gestión de personal en el rendimiento del servidor en la entidad de salud es notable.

Yaco (2017), en su estudio, tiene como finalidad demostrar que hay una conexión entre el diseño de cargos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pocollay y empleó una metodología de tipo básica. Los resultados obtenidos revelan que cuanto más comprensible sea el diseño del cargo que desempeñe y exista coherencia con las tareas que deba realizar, mayor será su rendimiento laboral. Por lo cual se concluye que existe una clara correspondencia entre el diseño del empleo y la productividad laboral del personal del municipio.

Olivera (2018), en su trabajo “La GTH como instrumento de cambio para integrar a los colaboradores la Agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú” tiene como propósito emplear la gestión del talento humano como

herramienta de cambio para la incorporación de colaboradores en la mencionada agencia. Los resultados muestran que actualmente la compañía estudiada presenta un clima organizacional deficiente y no se evidencia el trabajo en equipo, dando como resultado a colaboradores desmotivados que intentan llegar a las metas de equipo de manera individual. Concluyo los modelos para gestionar el talento humano hará posible que la empresa reconozca las competencias laborales y establezca los perfiles para los puestos, y luego elija a los postulantes de acuerdo a sus capacidades y destrezas.

Begazo et al. (2018), con el trabajo “Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano en el sector Construcción” tienen la finalidad de reconocer y detallar las buenas prácticas en cuanto al manejo del talento humano de tres corporaciones del rubro construcción de Perú en 2017, elaborando un estudio exploratorio con enfoque cualitativo y diseño transversal basada en fuentes como entrevistas y encuestas, también se empleó una muestra por conveniencia. El resultado obtenido muestra que, aunque no haya una exista un departamento que se encargue expresamente de la gestión del talento humano, en la práctica sí se realizan las actividades ligadas a ellos, generalmente por el departamento de Talento humano. Se concluye que son cuatro las prácticas que producen resultados idóneos en las empresas, que son: optimización continua de los procesos de reclutamiento y conservación del talento en base a un sistema de referencia vinculado a la cultura empresarial, sistema de comunicación horizontal que mejora el trabajo conjunto, adecuado método de retribuciones e incentivos, y un oportuno clima laboral.

Quicaño (2018), en su tesis “Evaluación de puestos y perfil profesional del Municipio de la provincia de Huamanga” tiene como propósito poner de manifiesto la conexión entre evaluación de cargos y el perfil laboral del personal municipal. Los resultados exponen que: en cuanto a la valoración de puestos, perfil profesional, productividad, formación laboral, competencia en examinación de cargos y experiencia laboral los trabajadores señalan que mayoritariamente presenta un nivel regular con el 53.3%, 58.3%, 61.7%, 55.0%, 51.7%, 53.3%, 61.7% y 53.3% respectivamente. Se concluye que el Municipio de la provincia de Huamanga la valoración del puesto se relaciona con el perfil laboral de sus

colaboradores, pues se encontraron trabajadores nombrados que no cumplen el perfil acorde a su puesto.

Ámbito local

Bacalla (2016), en su tesis “Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que trabajaron en el hospital del Ministerio de Salud,” realizó una evaluación de perfiles de profesionales graduados de enfermería que laboraron en nosocomios del MINSA en la región Amazonas en 2015. Valiéndose de la técnica de encuesta mediante cuestionario, se obtuvo el siguiente resultado: El 85% de profesionales encuestados muestran un perfil profesional bueno; así mismo en la dimensión conocimiento, actitud y procedimental la mayor parte de perfiles laborales son adecuado con el 86.6%, 90% y 80% respectivamente. Se llegó a la conclusión que los graduados de enfermería de la UNTRM presentan un perfil adecuado en las diversas dimensiones evaluadas: cognitivas, actitudinales y procedimentales.

Sambrano (2017) en su trabajo “Factores que inciden en la Gestión de los recursos Humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas,” tuvo como finalidad reconocer y manifestar los factores que influyen en la gestión del capital humano en las MYPES de dicha ciudad. El resultado mostro que en la mayoría de caso no existe interés por el área de desarrollo del capital humano puesto que el 90% de las MYPES no cuenta con esta área, esto se debe al escaso volumen de trabajadores con los que cuentan, generando que sean los dueños o gerentes de estos negocios quienes se hagan cargo del reclutamiento, formación y remuneración de sus colaboradores. Se concluye que tanto las condiciones externas e internas inciden en gestionar el talento humano y no se puede determinar con exactitud cuál de ellas lo hace en mayor proporción, pues cada empresa posee características distintas.

Medina (2019) en su investigación tiene como finalidad plantear un modelo de gestión del capital humano como mediada para lograr la permanencia del trabajador de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C en Bagua grande. Los resultados evidencian que según el personal encuestado: el 83% de ellos piensa que la empresa no valora su trabajo y eso los desmotiva, así mismo el 33%

mencionó que abandonaría la empresa debido a otra oportunidad laboral o por el salario. Por ello se concluye que el modelo de gestión presentado contribuirá a de programar, especificar y oficializar los procesos involucrados en el adecuado manejo de los trabajadores; mediante esto se conseguirá una mayor motivación y efectividad que permita la retención de los colaboradores competentes para lograr el objetivo de la empresa.

Cruz (2019) en su estudio tuvo como finalidad examinar la gestión de persona para acrecentar el nivel de atención al cliente y la rentabilidad de la compañía de transporte Luya & Lamud S.A.C. Se empleó la metodología descriptiva correlacional para detallar la realidad de la empresa y una muestra de 14 y 74 personas del personal y de los clientes respectivamente. Los resultados evidenciaron que de los trabajadores: el 80% no superó un proceso de selección previa contratación, el 60% desconoce la normativa interna de la compañía y el 100% no recibe incentivos ni capacitaciones de la entidad; en cuanto a la atención al cliente el 57 % mencionó que es regular, el 37% que es bueno y el 6% lo considera malo. En conclusión, la gestión de recursos humanos de compañía de transporte Luya & Lamud S.A.C es deficiente, originando trabajadores desmotivados y poco implicados, y un bajo nivel en la calidad de la atención a los clientes.

Quiroz (2019) en su estudio de tipo descriptivo y corte transversal, refiere que su propósito fue diseñar estrategias que puedan emplearse para optimizar los procedimientos concernientes a reclutamiento y elección de docentes colaboradores. Los resultados muestran que a pesar de seguir la normativa establecida el proceso de selección es complicado y tiene deficiencias, además los docentes de la UNTRM consideran que en este proceso se debería incluir la evaluación de investigaciones, experiencia y nivel académico. Se concluye proponiendo un examen por competencias que incluya cuatro niveles y tres criterios (aptitudes, actitudes y conocimientos) para la mejora del procedimiento de reclutamiento y selección.

Monteza (2018) en su tesis, tiene como finalidad el “fortalecimiento de capacidades a los colaboradores, como una estrategia para la mejora del clima organizacional en la Agencia Agraria de Utcubamba” para lo cual llevó a cabo un

diagnóstico a dicha agencia. Se obtuvo como resultados el reconocimiento de tres problemas y cuatro asuntos generales que necesitan ser reforzados y la propuesta cuatro objetivos específicos que incluyen estrategias para mejorar las capacidades. En conclusión, la propuesta de reforzamiento de competencias contribuirá a optimizar las condiciones del ambiente laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión del talento humano

El talento es definido por Ferri (2016), Consigue calcular dos momentos, cuando se trata de capacidades potencial y lo otro cuando se ha convertido en talento notorio (Cuando las competencias y/o resultados son exitosos recién se medirían).

Lewis & Heckman (2006), indica que es conjunto de prácticas, actividades y funciones o también áreas específicas del departamento de Recursos humanos, así como el reclutamiento y selección, la selección, el desarrollo y la gestión de la carrera y la sucesión”.

Bouzas & Reyes (2019), Las teorías de gestión de personas es la parte teórica en el que se registra la noción de Talento humano y parte de que toda expresión de convergencia de sujetos con fines productivos (en el más amplio sentido del concepto), demanda de un proceso de ordenación en la sociedad y la empresa. En esas condiciones, organización es todas las actividades, sin importar sus fines, que los hombres establecen en la sociedad.

La ARH, es la teorización desde la visión empresarial administrativa, ya sea pública o privada. Por ende, realizo la interpretación de las relaciones sociales, la teorización que separa la administración de la empresa de la empresa misma. (Bouzas & Reyes, 2019).

Cuesta (2010) Detalla cómo gestionar el talento humano o la administración de individuos que trabajan en una organización, quienes portan los conocimientos.

Chiavenato (2009), Precisa “Gestión del talento humano”, son políticas y prácticas que se necesitan para dirigir cargos gerenciales relacionados con el

recurso humano, el reclutamiento, selección, capacitación, distinciones o estímulos y evaluación del desempeño. (Glevez, 2013).

Pérez (2016), La gestión del talento humano en una organización, han cambiado drásticamente a lo largo de los años. Anteriormente los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas como, contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las empresas comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados altamente calificados; comprometidos al cumplimiento de las metas planificadas.

Se le conoce al conjunto integrado de cada proceso organizacional, diseñado para la tracción, gestión, desarrollo, motivación y retención del colaborador. Esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados, logrando un balance entre el desarrollo profesional del empleado, el enfoque humano y el logro de cada meta de la organizacional. (Pérez, 2016)

1.3.1.1 Importancia

Hace tiempo atrás, se viene tomando conciencia a potencial humano en sus éxitos profesionales, metas organizacionales que puedan obtener, para lo que tradicionalmente se le veían como algo secundario sin importancia el Talento Humanos y sus habilidades y destrezas que pueden desarrollar los trabajadores en una entidad

Se puede decir que la Gestión de personas, ahora es muy significativa ya que de las personas depende el éxito de las organizaciones generándoles grandiosos beneficios. Entonces ahí es que Recursos Humanos es un socio estratégico para todas las áreas, con gran potencial en trabajo en equipo y darle un cambio radical a la organización. Los trabajadores desarrollaran de manera individual y grupal sus habilidades y destrezas para conseguir la evolución de la organización. (Castillo, 2010)

1.3.1.2 Características

Para una mejor estratégica la dirección de recursos humanos, debe efectuar cierta característica:

Reconocer claramente el impacto del ambiente en su gestión: La persona no es lo único importante en la Recursos Humanos, si no también necesitamos una correcta dirección con buenas estrategias, o procedimiento, entorno, sistema, etc.

Competir en el mercado laboral para descubrir a los mejores: El atraer al mejor talento es importante y crucial para las organizaciones. Se logran por medio del employer branding para retenerlos siendo los mejores y así conseguir su permanencia en los equipos de trabajo y en la empresa

Tener una visión a largo plazo: Una buena estrategia son las acciones a largo plazo, mediante una buena planificación que permita llegar a sus objetivos, y así disminuir los imprevisto y urgencias que vayan de mano con las estrategias

Tomar en cuenta a todo el personal independientemente de los puestos: Todos los trabajadores en general ayudan a los resultados de la empresa. Por ende, las acciones de Recursos Humanos deben afectar a todos sin importar sus posiciones jerárquicas.

Los Directivos deben comprometerse en participar con la Dirección de Recursos Humanos: Todo directivo de cualquier área es parte del directivo de Recursos Humanos, para que trabajen en equipo con todas las personas (Trabajadores), para que logren alcanzar objetivos independientes de cada área al que dirigen

Tienen que ser parte del proceso continuo de elección y toma de decisiones: Nunca deben dejar de calcular y optimizar los procesos y resultados.

Estar dentro de las en las estrategias corporativas: Recursos humanos siempre debe colaborar y dar un aporte en toma de decisiones estratégicas. Cuyas decisiones deben integrarse de la empresa y formar parte de ellas. El departamento de recursos humanos tiene que esmerarse en medir correctamente el resultado de sus acciones, para conseguir integrarse, mostrando beneficios conceptualizados estratégicos

Persuasión a que la Dirección de recursos humanos sea clave de los resultados organizativos: El Gestionar personas es pieza fundamental en la

empresa ya que ayuda a enfocar un cambio necesario, para así el resultado sea más óptimo (Sabater, 2020).

1.3.1.3 Ventajas

Lograr una buena GTH, deben contar con herramientas y estrategias que estén a su alcance, aprovechar la tecnología y el social media, y debemos tener en cuenta lo siguiente:

Correcta contratación: La calidad y habilidades en su fuerza laboral depende mucho de la productividad, competitividad y reputación de la organización. Es por ello que la implementación de proyectos fuertes de Gestión de Recursos Humanos que influyan en la evaluación obliga que las capacidades de los postulantes, se logren seleccionar adecuadamente para la vacante disponible.

Retener a los mejores: Un problema específico de recursos humanos es la pérdida del Talento humano, la eficiencia empresarial y las diferentes posibilidades y ofertas disponibles que encuentran en el mercado que es una gran atracción para los empleados que siempre optan por ir al lugar con mejores condiciones y estabilidad laboral (Criollo, 2019)

1.3.1.4 Funciones

La función realizada por la ARH no es generalizable, porque las establece la empresa, y de tal modo que las determinaciones particulares impiden imponerlas de manera rígida.

Las funciones de la ARH son tan importantes como las productivas ya que una mala administración de RH repercutirá de forma inevitable en una deficiente producción y cuando no son productivas, como la asistencia médica, la información escolar y otras semejantes de modo que algunas empresas son complejas en la definición de las funciones, como el sector aéreo sometido a condiciones propias de la actividad que desbordan las condiciones generales.

Procesos de Reclutamiento de personal: La ARH es la instancia de la empresa que tiene la responsabilidad de realizar esta función, que en realidad

termina cuando el trabajador es contratado e implica planeación, evaluación, negociación con el sindicato y finalmente selección del personal y su contratación.

Selección de Personal: esta selección conlleva un responsable análisis de los potenciales de talento que cada candidato tenga y es el único momento en el que la ARH tiene posibilidades plenas de opción; sin embargo, en un momento posterior, el compás de la empresa se verá limitado por la generación de derechos incluso humanos (Derecho al trabajo) del trabajador.

Contratación: la contratación es la fase en la que la empresa formaliza los términos de la contratación del trabajo. Para ello, deberá tener en cuenta los diversos aspectos de la realización del trabajo establecidos en el contrato colectivo; sin embargo, la contratación de un trabajador debe verse en sus particularidades y en función del proyecto empresarial, las pretensiones de crecimiento, los programas de capacitación y los compromisos establecidos con el sindicato.

Integración del trabajador a la empresa: dicha integración es una actividad a la cual en muchos casos se le da poca atención, pero que se considera de suma importancia. La ARH gana cuando le destina tiempo y esfuerzos para hacer del conocimiento del nuevo trabajador las ventajas que tiene la empresa y las formas como le beneficiaran a él, con la finalidad de que inicie un proceso de identificación con el proyecto empresarial.

Incorporación del trabajador en el lugar adecuado: cuando la ARH realizó las funciones anteriores de manera responsable, es prácticamente seguro que la primera determinación que se tome al respecto será la más adecuada, lo cual no significa que se deje de tener en observación la determinación tomada, el desempeño del trabajador y se concreten lo antes posible los ajustes necesarios.

Evaluación de desempeño: es importante tener claridad en cuanto a aquellas organizaciones en las que, por contrato colectivo, la función es colegiada, las formas y términos en que el sindicato participa y finalmente, no tener temor ni prejuicio respecto al papel que desempeñara.

Terminación de la relación laboral: en esta situación ahí diferentes escenarios como: la duración del contrato de trabajo concluyó, el acuerdo de voluntades, la empresa necesita recortar el personal, el tiempo que el trabajador ha

prestado servicios le ha generado el derecho de jubilarse, el trabajador ha tenido una conducta que lo hace acreedor a la rescisión del contrato de trabajo y otras que seguramente escapan a este tentativo recuento realizado. La ARH tiene la obligación de hacer cálculos necesarios de lo que ha de pagarse al trabajador, así los trámites requeridos para que la conclusión cumpla las formalidades, y reconocer y otorgar la empresa lo que deba otorgar, todo lo cual dará certidumbre para ella.

Clima Laboral: esta expresión hace referencia a las condiciones de relaciones humanas que privan en la empresa. Típicamente en los centros de trabajo se llega a escuchar expresiones como: “en esa empresa todos están contra todos”, “en esa empresa no vale la pena comprometerse porque los incrementos en productividad que se alcanzan no benefician a los trabajadores” o “en esa empresa debes caerle bien al de recursos humanos” o expresiones positivas como: “en esa empresa se gana bien y cuidan a sus trabajadores” o “en esa empresa tratan bien a sus trabajadores”. La existencia de estas prácticas o de otras semejantes es en primer lugar responsabilidad de la ARH, lo cual determinará el clima laboral que será factor importante para tener el éxito en la organización.

Formación de los trabajadores: la educación y mejora del trabajo es cotidiana; por ende, no se exagera si se dice que todos los días es posible evaluar los resultados de la jornada, así como detectar deficiencias, cuello de botella, aciertos y rutas de crecimiento.

Capacitación de los trabajadores: esta capacitación es una asignatura pendiente en los países menos desarrollados porque los programas de capacitación han sido improvisados en la mayoría de los casos, pero no existe registro de resultados y menos una sólida programación al respecto.

Procesos de promoción de los trabajadores incluidos los escalones: su objetivo es buscar que los trabajadores más esforzados, capaces, inteligentes y sobre todo dispuestos a grandes cambios sean promovidos a cargos de mayor responsabilidad e ingresos. Por ello la ARH no debe temer la presencia y participación de los sindicatos en esta tarea.

Conciliación: la ARH debe fingir como conciliadora de los disensos que los trabajadores puedan tener con la empresa o entre ellos por razones laborales.

Pago de sueldos, salarios y complementos del salario: existen dos supuestos en la realización de esta función: a) debe haber una organización ajena a la ARH que realice las nóminas y demás tareas porque son cuestiones de contabilidad, y b) la ARH debe tener un apéndice contable que lo lleve a efecto.

Pago de tiempo extra, prima, dominical, vacacional y aguinaldo: La ARH debe estar al tanto de esos complementos al salario y satisfacerlos, pues significa la manifestación de una especie de recompensa por el compromiso con el proyecto.

Pago de finiquitos al terminar la relación laboral: como se dijo con anterioridad, dicho pago, es un punto neurálgico para garantizar que la empresa termine con los compromisos que adquirió al inicio de la relación laboral

Elaboración de nóminas: En este apartado se considera el cumplimiento puntual de la reglamentación al respecto a obligaciones tributarias y otras.

Cumplir las disposiciones en materia de seguro social: La seguridad social es una obligación de la empresa y la ARH no se debe ignorar y menos tratar con ligereza o buscando la evasión a riesgo de tener consecuencias lamentables.

Elaboración de los respectivos contratos de cada trabajador: Una función de la ARH es establecer la necesidad de que la ARH se concientice de que debe destinar un tiempo individualizada como forma de atender las particularidades

Tramitación de los permisos con o sin sueldo y periodos de vacaciones: La ARH tiene la obligación ante la empresa, el sindicato y cada trabajador de llevar la bitácora al respecto.

Control individual de asistencia: Al igual que el tema anterior, en esta función hay una cotidiana conflictividad al establecer o autorizar los tiempos extraordinarios de trabajo.

Levantar las actas administrativas: Al levantar dichas actas se debe responsabilizar a los trabajadores y en su caso comunicarles el despido; esta es una de las funciones de mayor responsabilidad de la ARH.

Imponer las sanciones procedentes: Esta función conlleva la más alta responsabilidad en la realización de una tarea noble y creativa.

Bajas del personal: Este trámite es meramente administrativo, pero de una enorme responsabilidad pues presupone que la ARH están capacitados para poner en práctica las diversas hipótesis que se pueden presentar al respecto

Administración del reglamento interno de trabajo, negociación colectiva y celebración del contrato colectivo con el sindicato: Esta función debe ponerse en marcha en toda empresa. (Bouzas & Reyes, 2019).

Resumen de Dimensiones Según el autor que se trabajará: Bouzas y Reyes

Reclutamiento y selección de personas

Contratación, inducción y ubicación del personal

Modalidades de trabajo

Modificación, suspensión y culminación de contrato

Seguridad social

Salarios y nominas

Clima laboral

1.3.2 Perfil de Puestos

1.3.2.1 Definición de perfil de puestos

Son características concretas, como tareas, responsabilidades que tienen en cada puesto de la empresa u organización, de la misma manera que las competencias y conocimientos que posee un individuo que lo ocupe. (Coindreau, 2020)

El perfil de puesto, viene hacer descripciones específicas de una tarea, responsabilidad y característica que tiene dicho puesto en el negocio.

Por lo habitual, la descripción laboral contiene las dos siguientes partes:

Resumen de responsabilidades del cargo. Detalle de funciones principales e importantes que el trabajador debe desempeñar (Adecco, 2018).

1.3.2.2 Importancia

Contar con perfiles de cada puesto de trabajo son importantes y necesarios para efectuar eficientemente los procesos para reclutar y seleccionar al candidato idóneo, y de la misma manera apoyen con las capacitaciones de los nuevos ingresantes para que puedan medir su desempeño a cada empleado e influir en su desarrollo personal y profesional (Adecco, 2018)

1.3.2.3 Ventajas

Los perfiles son como los planos de construcción, cuando se va a construir un edificio; se debe tener un sustento y guía necesaria para que los empleados logren aportar en la obtención de objetivos y metas de la organización.

Mejora los procesos de contratación: Detallar los perfiles de puestos hace que el proceso de una vacante es más fácil, asegura que el candidato idóneo se acerque y solicite información, ayudando así a los reclutadores analizar concretamente en la búsqueda de los candidatos idóneos.

Mejorar los procesos de inducción: Ya seleccionado al candidato idóneo, el perfil de puesto le brindará al colaborador facilitar entender claramente que se busca, espera de él y el aporte que puede generar para la empresa.

Facilita la comunicación entre los colaboradores: Los perfiles van a servir de apoyo para definir claramente las tareas a desempeñar de cada empleado, y brindan apoyo a los jefes, supervisores y logrando tener un control de sus tareas.

Impulsa a los colaboradores en su desarrollo: Cuando se evalúan el desempeño y ver su plan de carrera de los empleados, los perfiles de puestos ayudan a conocer las competencias de los empleados y buscar su mejora.

Ayuda a definir los salarios: Ahora es más fácil definir y equilibrar el salario en toda la organización, el cual también permite identificar las disconformidades entre puestos y salarios.

Sirve como sustento en los casos de despido Los perfiles de puestos ayudan a sustentar en el momento de un despido ya sea por no cumplir con las tareas encomendadas de manera eficiente.

Ayuda a proyectar el futuro: Sirve para ayudar a aumentar los conocimientos de la empresa, y así planear estrategias que conlleven a mejorar los resultados (Coindreau, 2020)

1.3.2.4 Errores al momento de establecer los Perfiles de Puesto.

Desactualizados.

Hoy en día estamos en contante cambio y en las organizaciones mucho más, por ello los perfiles de puesto siempre deben actualizarse de acuerdo a lo que va cambiando las situaciones internas y externas de la empresa.

No facilitar el acceso a toda la organización.

Es necesario que toda la organización tenga acceso a sus propios perfiles de puesto y especialmente a los de sus compañeros, ayudando así a la buena comunicación y evitando desacuerdos entre colaboradores. Cuidar la información siempre y cuando tenga contenidos sensibles relacionadas con los salarios

Brindarle excesiva importancia.

Como se sabe los perfiles de puestos son importantes dentro de una organización, pero no siempre es la última palabra de las obligaciones del empleado. Esto quiere decir que, el empleado niegue a cumplir otras labores que se le asigna. El cual los perfiles de puestos deben realizarlos personal con experiencias y no sean limitados en el desarrollo de sus funciones del colaborador (Coindreau, 2020)

1.3.2.5 Cómo hacer un perfil de puesto

Es esencial redactar una descripción de puesto precisa, el cual se encomienda considerar el siguiente aspecto para elaborar un perfil de un puesto de trabajo: **Análisis de puesto:** Detallar el cargo, funciones, tareas concretas. Evitar generalizar y siempre considerar los beneficios que aportaría hacia la organización, consumidores y/o clientes.

Descripción de puesto: Definir la finalidad primordial del puesto según sus funciones y metas que quiere conseguir la organización. Claramente se debe acercar al tipo de desempeño de una persona y las maneras de medir su productividad, con esto evitarían contratar al personal con rendimiento ineficiente.

Funciones de cargo: Deben detallar todas las funciones, tareas y actividades que incluyen en el puesto. Se debe ordenar la lista de responsabilidades según la importancia de estas. Se debe iniciar por las habilidades que son esenciales al cargo a cubrir, así se conocerá lo que es indispensable y lo que no.

Formación requerida: Incluir conocimientos mínimos que se requieren para el buen cumplimiento en el puesto. En la evaluación del desempeño, basándose en la descripción del puesto, es recomendable tomar en cuenta lo siguiente:

Explorar al puesto, mas no al empleado que lo ocupa. Periódicamente se debe evaluar para comprobar si las obligaciones del puesto se estén llevando a cabo. Siempre actualizar los perfiles. Ya que las organizaciones están en un constante cambio en donde los perfiles deben adaptarse a las demandas nuevas y los retos que se presentan en el negocio (Adecco, 2018)

1.3.2.6 Descripción del puesto

Es un instrumento que es utilizado por el departamento de personal, que en lista y define cada función y responsabilidad de cada cargo en el trabajo incluyendo la estructura organizacional el cual detalla la misión y objetivos que se cumplen según la estrategia de la organización. También se incluyen los conocimientos, habilidades y actitudes del personal que ocupa un puesto o cargo (Pérez. 2018)

Una buena descripción de puesto de trabajo ayuda a la empresa y a los colaboradores y candidatos a ocupar un lugar de trabajo idóneo; permitiendo atraer los mejores talentos y se adecuen a necesidades de la empresa (Pérez. 2018)

1.3.2.7 Contenido en la descripción de puesto

Asignación o Nombre del puesto de trabajo

Posiciones jerárquicas (ejecutivo, coordinación, gerencia, etc.)

Nombre del Puesto del supervisor directo y subordinados directos

Funciones primordiales y secundarias de los puestos en forma detallada

La Relación que tiene con otras áreas de la organización

Capacidades/Competencias solicitadas

Conocimientos solicitados

Grado de educación y la formación académica

Experiencias en ciertas áreas específicas

Requerimientos específicos de un puesto, así también: estar dispuesto a viajar, cambios de lugar, edad, horarios, etc. (Pérez. 2018)

1.3.2.8 Beneficio que brinda las descripciones de puestos

Ayuda como guía para Reclutar y seleccionar el personal de forma más segura. Es pertinente para asignar una remuneración y conocer la responsabilidad y obligación que posee cada puesto.

Brinda información clara al empleado para que desempeñe sus funciones al conocer sus expectativas que posee sobre su trabajo.

Sirve como base para la medición del desempeño del trabajador de manera clara y objetiva. Verifica los requerimientos de capacitación y aprendizaje que se requiere de la persona en el puesto.

Brinda ayuda a la estructura organizacional de manera clara y precisa.

Esta herramienta es importante para complementar la implementación de planes de sucesión en la organización. Es un soporte para Diseñar los planes de prestaciones e incentivos de los empleados (Pérez. 2018)

1.3.2.9 Esquema del perfil de puestos

Descripciones generales de los puestos

Se debe realizar un resumen corto y puntual, con la razón de ser adentro de la empresa

Debe ser entendible para la persona que lea el perfil y conocer el funcionamiento de la organización

Algunas partes importantes que pertenecen a esta sección son:

Objetivos de los puestos.

Área o departamento al que corresponde.

Puesto al que reporta y los que le reportan

Usuarios/Clientes internos.

Usuarios/Clientes externos.

Principales labores de puesto.

Perfil del aspirante/candidato.

Cuando se define el objetivo del puesto, es necesario también conocer el perfil que debe tener el colaborador que ocupe el puesto; para ello debemos saber lo siguiente:

Tener estudios completos.

Conocimientos competentes/técnicos

Experiencia profesional.

Entre otros Requisitos como: Certificaciones, Capacitaciones, Idiomas, etc.

Capacidades/competencias personales y profesionales.

Especificar que competencias se necesitan para lograr implementar en el puesto y el equipo de trabajo; por ejemplo:

Tener Liderazgo; tener Razón emocional.

Impulsar el Progreso de los colaboradores, tener Empatía.

Objetivos y Resultados Claves de un Puesto.

Verificar y medir si se está cumpliendo con las expectativas que tiene el colaborador con el puesto

Para medir el desempeño es necesario ordenarlos objetivos y resultados del puesto con el de la organización,

Según los puestos se deben aumentar la satisfacción laboral, y así disminuir los tiempos de contratación.

Deben tener bien en claro cómo medir si el empleado está cumpliendo con las expectativas de los puestos

Considerar las Compensaciones y beneficios

Está basado en la etapa de reclutamiento, donde deben saber las tabulaciones de puesto, requisitos de los días trabajados, disponibilidades de viajes, entre otras situaciones. (Coindreau, 2020)

1.3.2.10 Resumen de Dimensiones Según el autor que se trabajará: Coindreau, 2020.

Análisis del puesto

Descripción del puesto

Funciones del puesto o cargo

Formación requerida

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo la gestión del Talento Humano se relaciona con los Perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?

Problemas específico

¿Cuál es el proceso de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?

¿Cuál es el proceso de los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande - 2020?

¿Cuáles son las Dimensiones de Gestión del Talento Humano que se relacionan con los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El trabajo tiene la finalidad de llevar a cabo una investigación Cuantitativa que permita conocer la “Gestión del Talento Humano y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, que se ha venido detectando una escasez de información acerca del personal a contratar mediante un buen perfiles de puestos establecidos, cabe señalar que dicha entidad Pública está capacitada para adaptarse al mundo cambiante de hoy en día y por ello requiere actualizar, fijar y ordenar el Área de Recursos Humanos, logrando contratar personal idóneo; como bien se sabe las buenas prácticas de “gestión del talento humano” y los “perfiles de puestos” bien determinados son de suma importancia para la entidad ya que ayudan a buscar y ubicar un buen candidato de acuerdo a las funciones establecidas en cada perfil.

Teórico: La presente investigación se argumenta teóricamente en buscar, conocer y explicar los conocimientos existentes de Gestión del Talento Humano y la influencia en los perfiles de puestos, siendo una base teórica para los objetivos que se quiere llegar en la investigación

Metodológica: Se justifica desde el nivel metodológico que se hará uso de los diferentes métodos específicos para que esta investigación cumpla con sus

objetivos, el cual esta investigación tiene carácter cuantitativo – correlacional; el cual se usará un método Deductivo – Inductivo, usando la técnica de una encuesta

Social: El presente trabajo es de ayuda para la sociedad, y ha colaboradores del Municipio el distrito de Lonya Grande en la realización de sus actividades diarias; así mismo puedan guiarse en una gestión del talento humano y los perfiles de puestos con la finalidad de lograr un buen cumplimiento a la misión y visión institucional.

1.6. Hipótesis

General

H0: Gestión Talento Humano no se relaciona con Perfiles de puesto en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

H1: Gestión Talento Humano” sí se relaciona con Perfiles de puesto en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

Específicas:

Dimensión 1:

H0: Dimensión “Reclutamiento y selección de personal” no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión “Reclutamiento y selección de personal” si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Dimensión 2:

H0: Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal no se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

H1. Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal si se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

Dimensión 3:

H0: Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

H1. Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato si se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

Dimensión 4:

H0: Dimensión Seguridad social no se relaciona con Perfiles de puestos de la 2Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Dimensión Seguridad social si se relaciona con Perfiles de puestos de la 2Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Dimensión 5:

H0: Dimensión Salarios y nóminas no se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Dimensión Salarios y nóminas si se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Dimensión 6:

H0: Dimensión Clima laboral no se relaciona con Perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

H1. La Dimensión Clima laboral si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar cómo Gestión del Talento Humano se relacionan con los Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020

1.7.2. Objetivo Especifico

Analizar los procesos de “Gestión del talento humano” que vienen aplicando en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”

Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020

Establecer la relación entre Dimensión “Reclutamiento y selección de personal” y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020

Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”

Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”

Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”

Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”

Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipos y Diseño de Investigación.

Tipos

Descriptivo: consiste en describir, registrar, analizar e interpretar el entorno actual, estructura o métodos de las variables. Este tipo de investigación trabaja sobre hechos reales, con características principales de presentar una interpretación o definición adecuada (Tamayo, 2012).

Correlacional: es conocer el grado o relación de dos o más variables (Hernández et al., 2014).

Diseño de la Investigación: En el estudio tuvo un diseño No experimental, porque las variables planteadas (variable dependiente: Gestión del Talento Humano y variable independiente: Perfil de Puestos), no pueden ser manipuladas o modificadas.

2.2. Población y muestra.

Población: En actual trabajo su población es 10 jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Muestra: Para poder realizar la investigación, por tener una población corta de 10 jefes de área, la muestra representativa será igual a la Población del estudio.

2.3. Variables y Operacionalización

Variables

Independiente: Gestión del talento humano: Bouza y Reyes (2019), la teoría de administración de personas parte de que toda expresión de convergencia de sujetos con fines productivos (en el más amplio sentido del concepto), demanda de un proceso de ordenación en la sociedad y la empresa. En esas condiciones, organización es todas las actividades, sin importar sus fines, que los hombres establecen en la sociedad.

Dependiente: perfil de puestos: Son características concretas, como tareas, responsabilidades que tienen en cada puesto de la empresa u organización, de la misma manera que las competencias y conocimientos que debe poseer la persona que lo ocupe (Coindreau, 2020)

Tabla 1*Gestión del talento humano*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección de personal	Postulación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Encuesta /Cuestionario
		Lectura de Curriculum		
	Contratación, inducción y ubicación del personal	Entrevistas	9, 10, 11, 12, 13	
		Pruebas		
	Modificación, suspensión y culminación de contrato	Contratación	14, 15, 16, 17, 18, 19	
		Plan de inducción		
	Seguridad social	Ubicación	20, 21, 22, 23	
		Ascenso		
	Salarios y nominas	Falta o sanciones	24, 25, 26, 27	
		Licencias		
Clima laboral	Jubilación	28, 29, 30, 31, 32, 33		
	Despido			
	Zona de trabajo seguro			
		Protección social		
		Remuneraciones		
		Pago horas extras		
		Liderazgo		
		Relaciones entre compañeros		
		Compensaciones y reconocimiento		
		Igualdad de oportunidades		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2*Perfil de puestos*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Perfil de puestos	Análisis del puesto.	Habilidades/Competencias	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Encuesta /Cuestionario
		Conocimientos		
	Descripción del puesto	Aptitudes	8, 9, 10, 11, 12, 13	
		Experiencias		
		Actividades		
		Responsabilidades		
		Deberes		
		Requerimientos específicos del puesto		
	Funciones del cargo	Nombre del puesto	14, 15, 16, 17, 18, 19	
		Posiciones jerárquicas		
Funciones principales y secundarias del puesto				
Formación exigida	Relación con otras áreas de la empresa	20, 21, 22, 23, 24		
	Nivel educativo y formación			

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se fundamentó en la medición de nuestra variable

Técnicas

Encuesta: Sirve para recolectar datos e información de cada variable. Se basa en uno o más cuestionarios, ayudando a cumplimiento de cada objetivo de investigación. Se aplicó la encuesta como estrategia para recolectar la información de la población de estudio que estuvo conformada por los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande (Tamayo, 2012)

Validez: Esta investigación ha sido validada mediante el juicio de tres expertos, que han permitido realizar la validación de contenido de las preguntas que figuran en los dos cuestionarios, tanto de la variable gestión de talento humano y de los perfiles de puestos (Bernal, 2016).

Confiabilidad: Es la confianza que deben tener los cuestionarios que se aplicaron a la población de estudio. Se determinó mediante el estadístico SPSS 25 y de manera específica con el Alfa de Cronbach, donde se determinó que el cuestionario de gestión del talento humano fue 0.89 y en el cuestionario 0.91 de las preguntas de perfiles de puesto (Menéndez, 2015)

2.5. Procedimientos de Análisis de datos.

En la presente investigación, se recabo información basado bajo un análisis de libros que fundamentan el trabajo elaborado, además que se recolectó la información usada con en el instrumento que ayude a la obtención de datos necesarios de las variables y fueron necesarias para analizar, discutir, concluir y recomendar alguna alternativa para mejorar las prácticas de la gestión del talento y sobre todo perfiles de puestos para una buena selección de personal a través de métodos estadísticos.

2.6. Criterios éticos.

El actual trabajo se desarrolló de una manera transparente, lo cual la información que contenga el proyecto no ha sido copiada de otros trabajos de investigación existente, excepto de tesis y artículos tomadas para referenciar el

desarrollo del trabajo con datos reales, claros y precisos que fueron parafraseados para evitar el plagio.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

El proceso de estudio se aplicó bajo una estricta revisión de la información, ya que una buena revisión de lo plasmado en la investigación da una buena calidad de investigación y que depende del rigor con el usamos para dar credibilidad, y el presente estudio de investigación está bajo los siguientes criterios:

Relevancia: ayuda a evaluar los beneficios de los objetivos trazados en el proyecto y si se obtuvo un buen conocimiento de objeto de estudio o sino ahí repercusión positiva en lo estudiado (Noreña et al., 2012)

Credibilidad: ayuda a demostrar los fenómenos de estudio y las experiencias humanas, y como estas son vistas por los sujetos, es otras palabras es un valor significativo a la verdad (Noreña et al., 2012)

Objetividad: En la presente investigación se expresará la realidad tal cual es del fenómeno estudiado.

III. RESULTADOS.

3.1. Resultados en Tablas y figuras

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 3

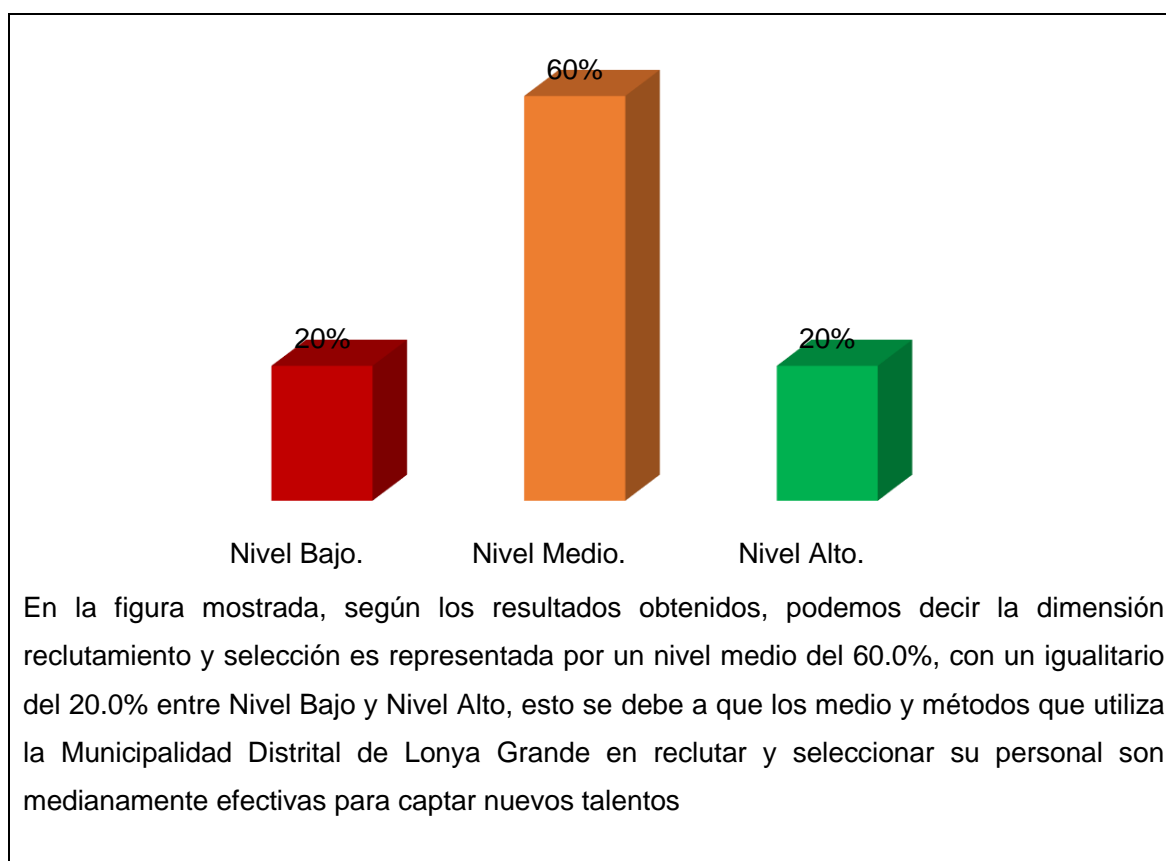
Dimensión: Reclutamiento y selección de personal (agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo.	2	20,0
Nivel Medio.	6	60,0
Nivel Alto.	2	20,0
Total.	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 1

Dimensión: Reclutamiento y selección de personal (agrupada)



Fuente: Tabla N° 3

Tabla 4

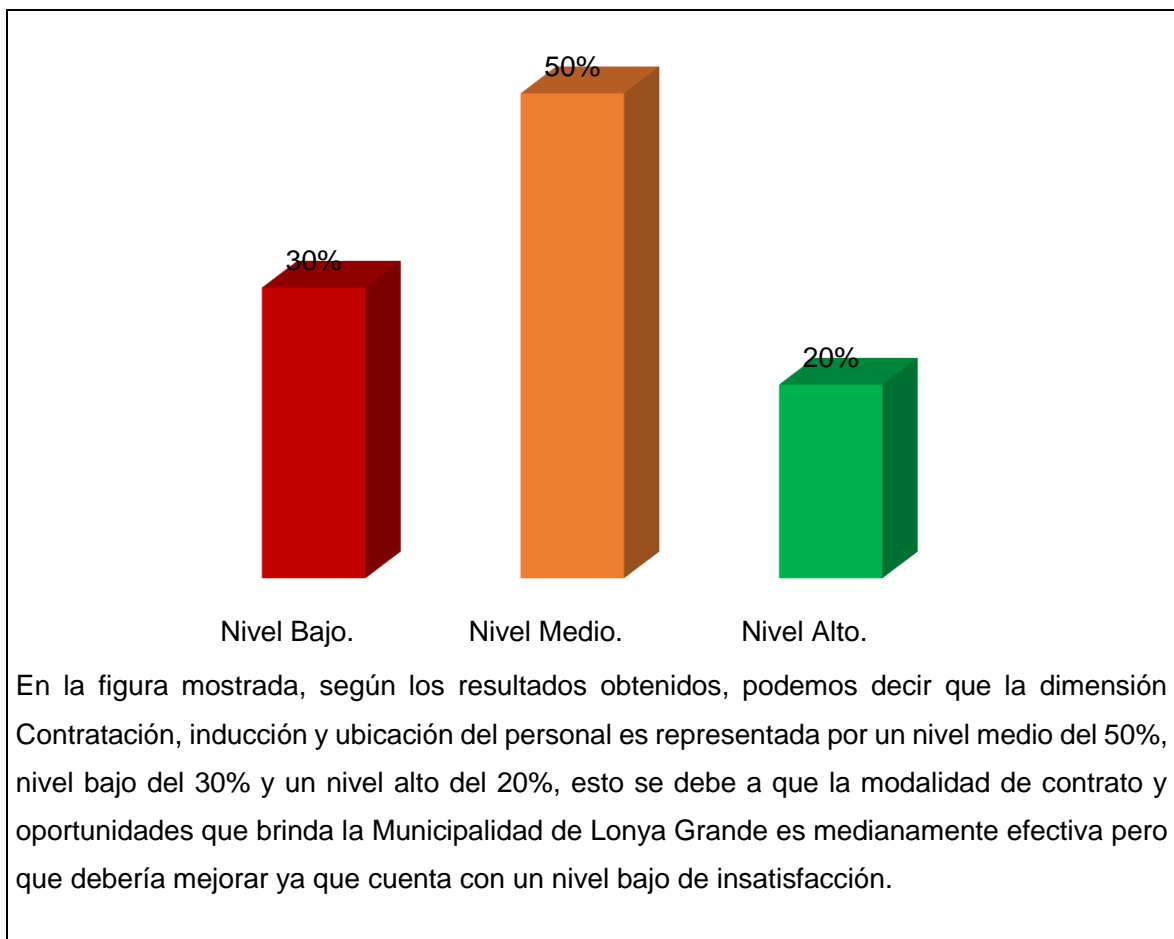
Dimensión: Contratación, inducción y ubicación del personal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	5	50,0
Nivel Alto	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 2

Contratación, inducción y ubicación del personal



Fuente: Tabla N° 4

Tabla 5

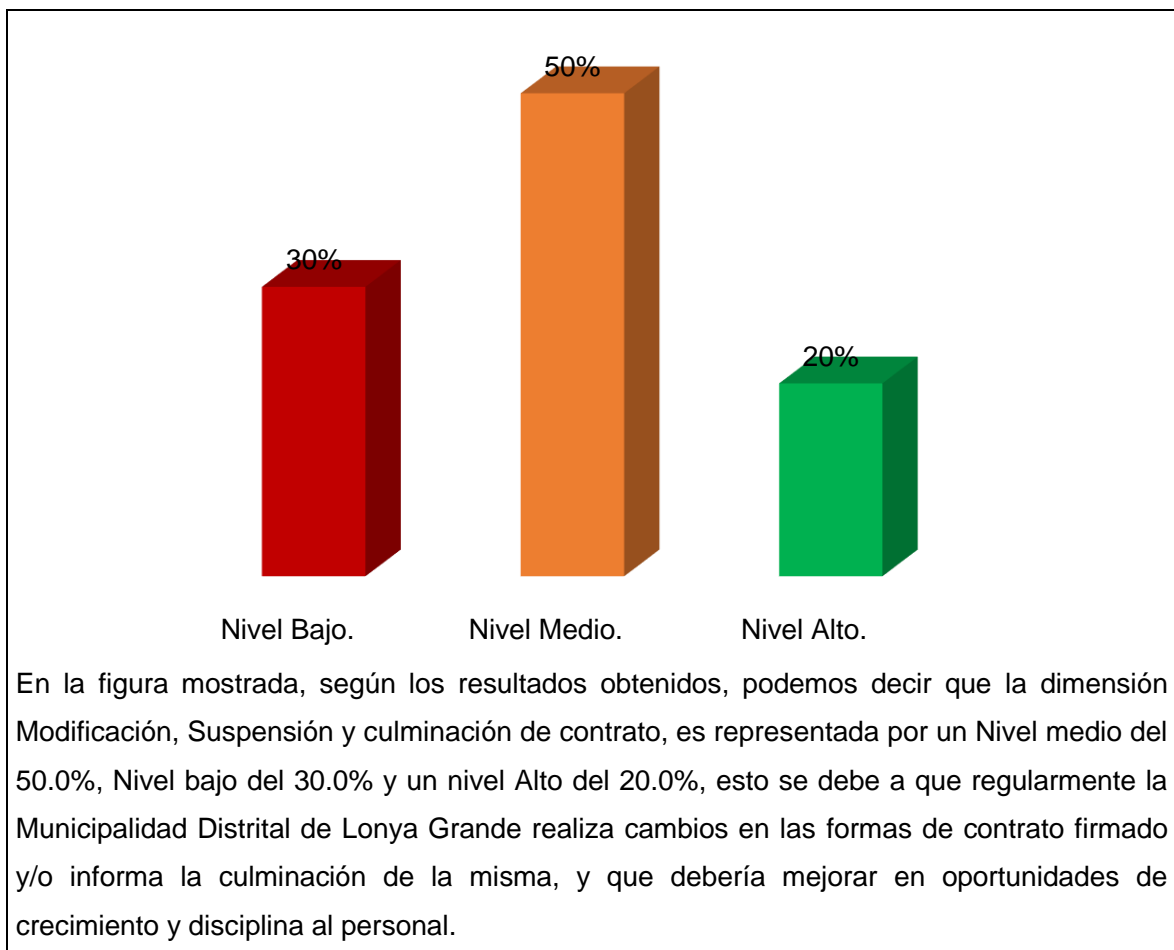
Dimensión: Modificación, suspensión y culminación de contrato

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	5	50,0
Nivel Alto	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 3

Dimensión: Modificación, suspensión y culminación de contrato



Fuente: Tabla N° 5

Tabla 6

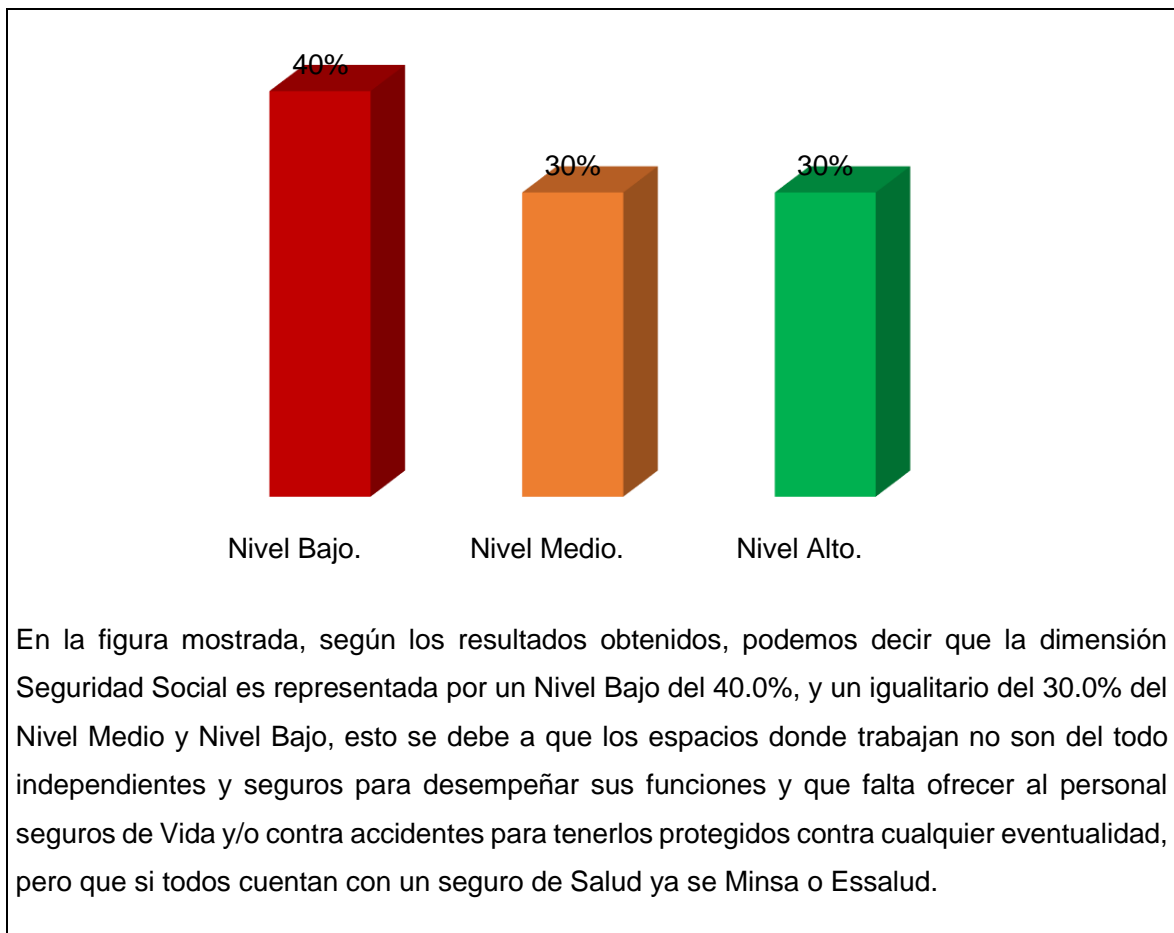
Dimensión: Seguridad social (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	40,0
Nivel Medio	3	30,0
Nivel Alto	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 4

Dimensión: Seguridad Social (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 6

Tabla 7

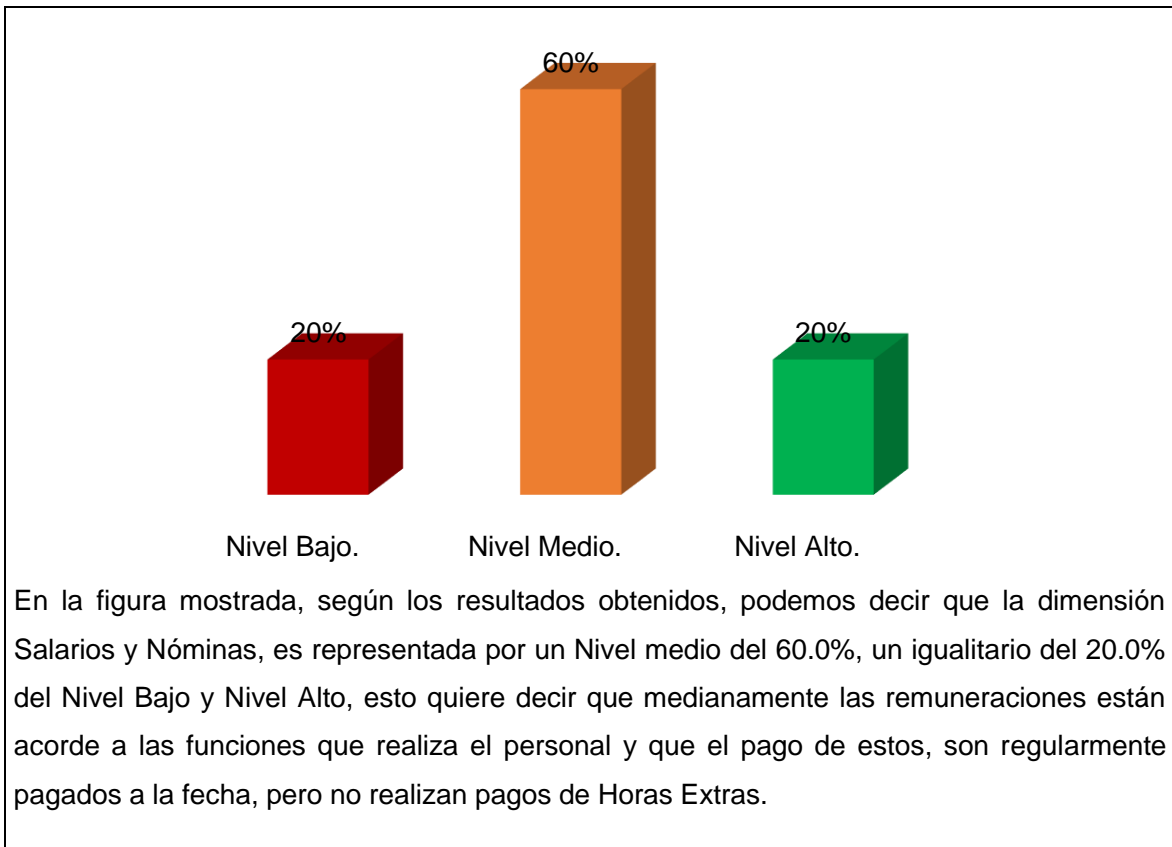
Dimensión: salarios y nominas (agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	2	20,0
Nivel Medio	6	60,0
Nivel Alto	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 5

Dimensión: Salarios y Nominas (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 7

Tabla 8

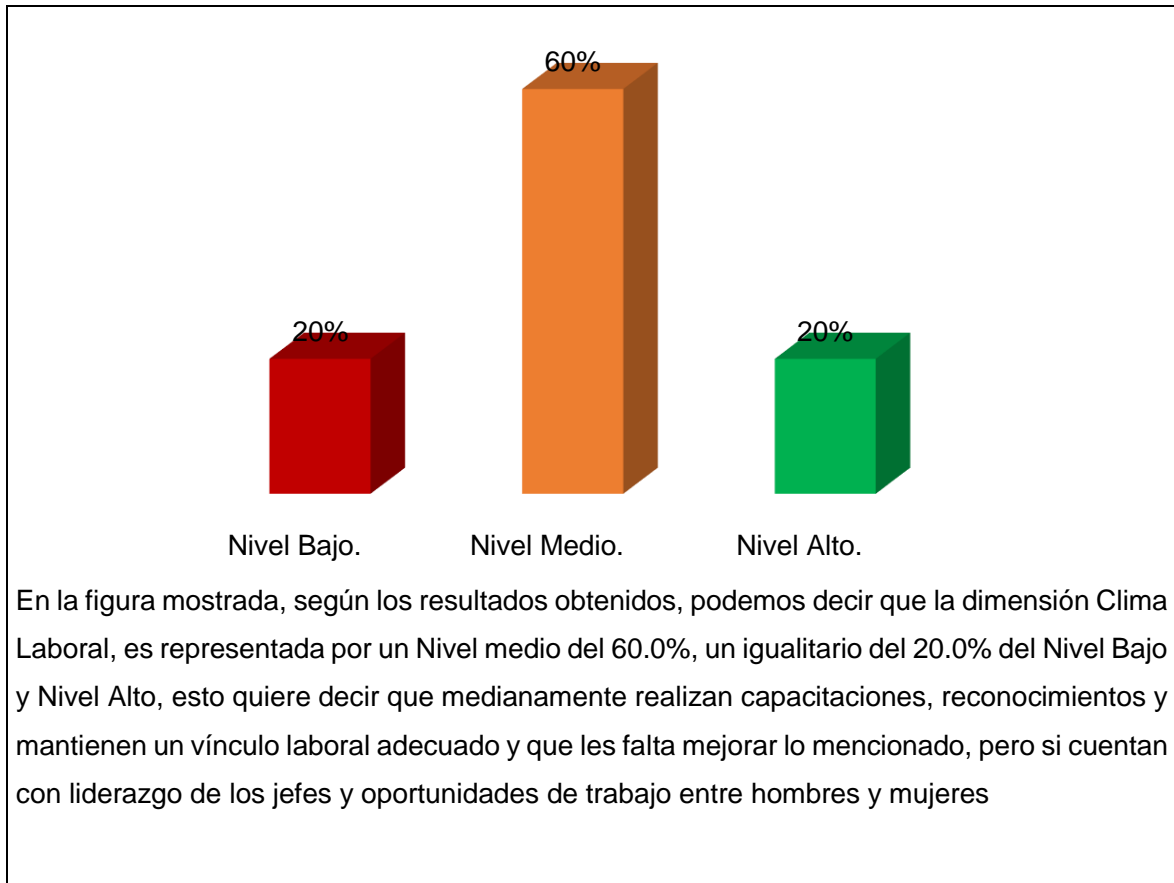
Dimensión: Clima Laboral (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	2	20,0
Nivel Medio	6	60,0
Nivel Alto	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 6

Dimensión: Clima Laboral (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 8

Tabla 9

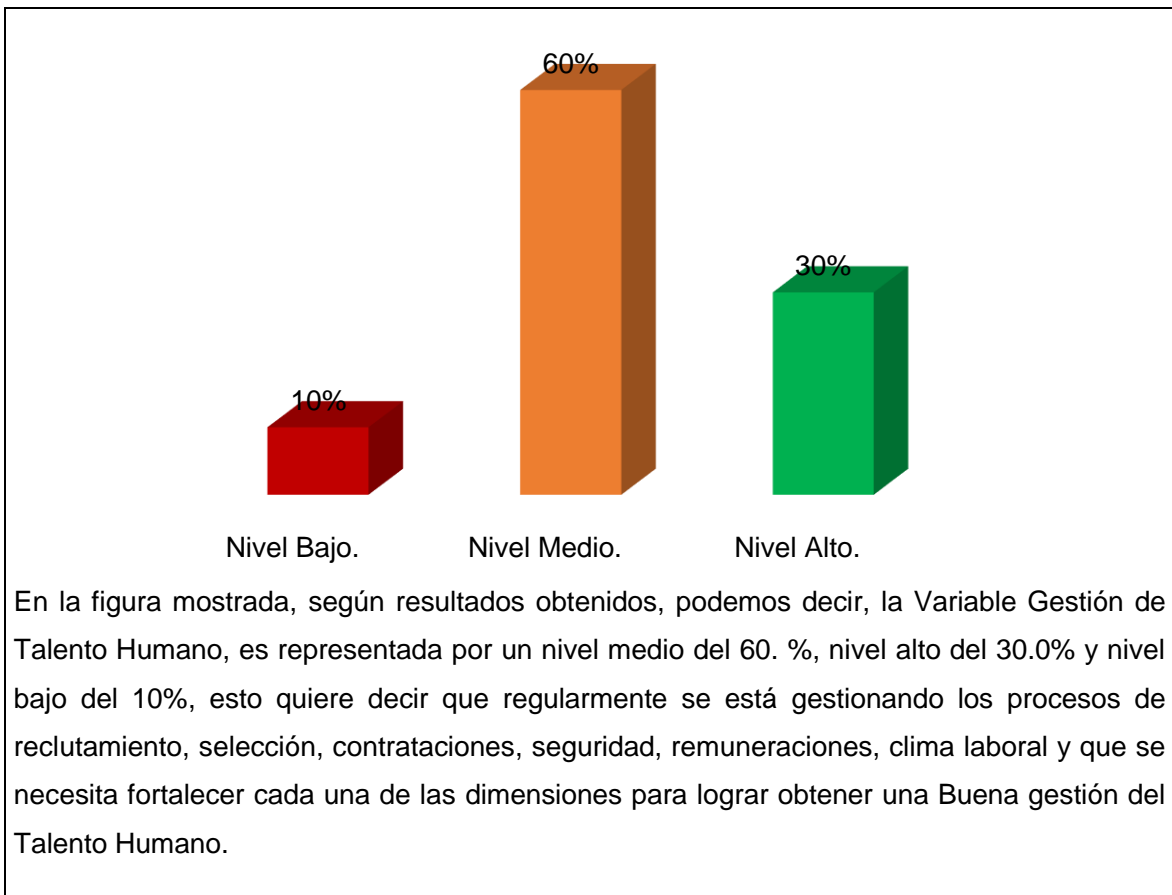
Variable gestión del talento humano

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	1	10,0
Nivel Medio	6	60,0
Nivel Alto	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 7

Variable gestión del talento humano



Fuente: Tabla N° 9

Tabla 10

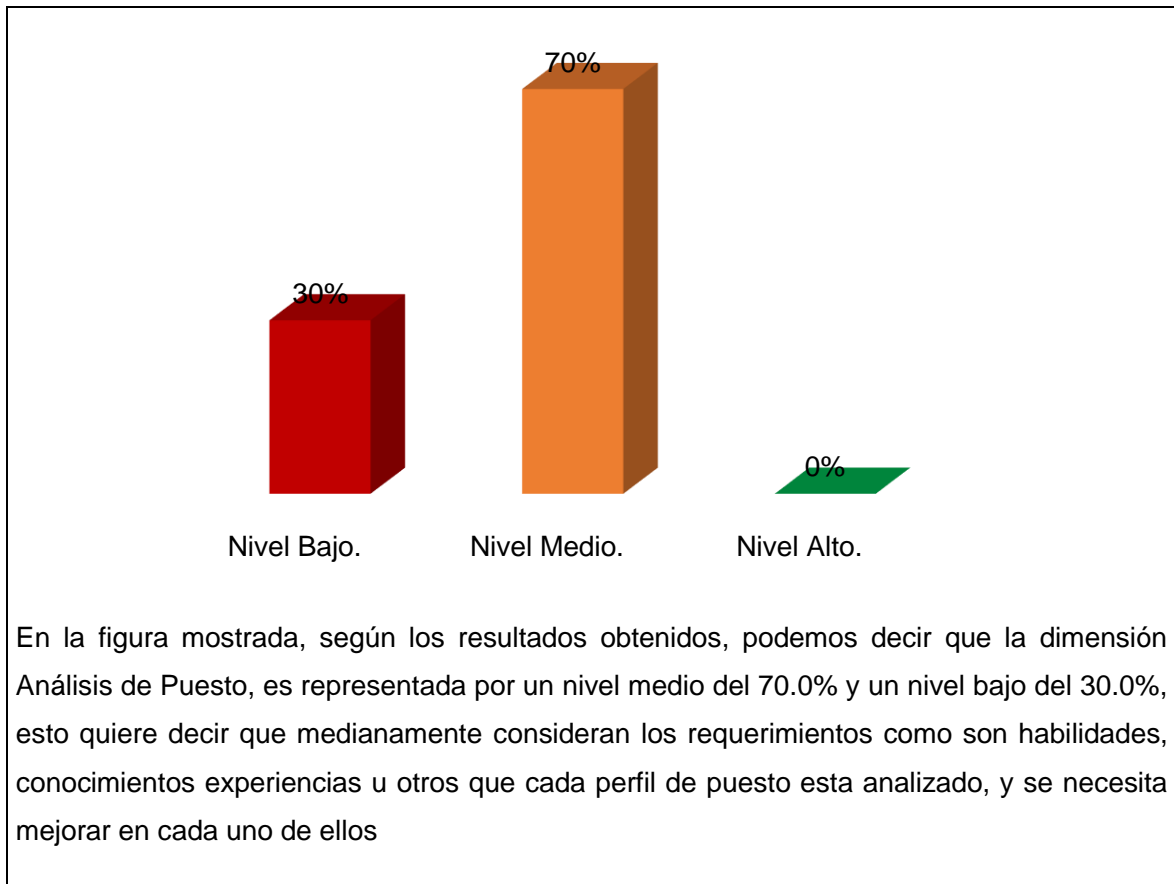
Dimensión: Análisis de Puesto (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	7	70,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 8

Dimensión: Análisis de Puesto (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 10

Tabla 11

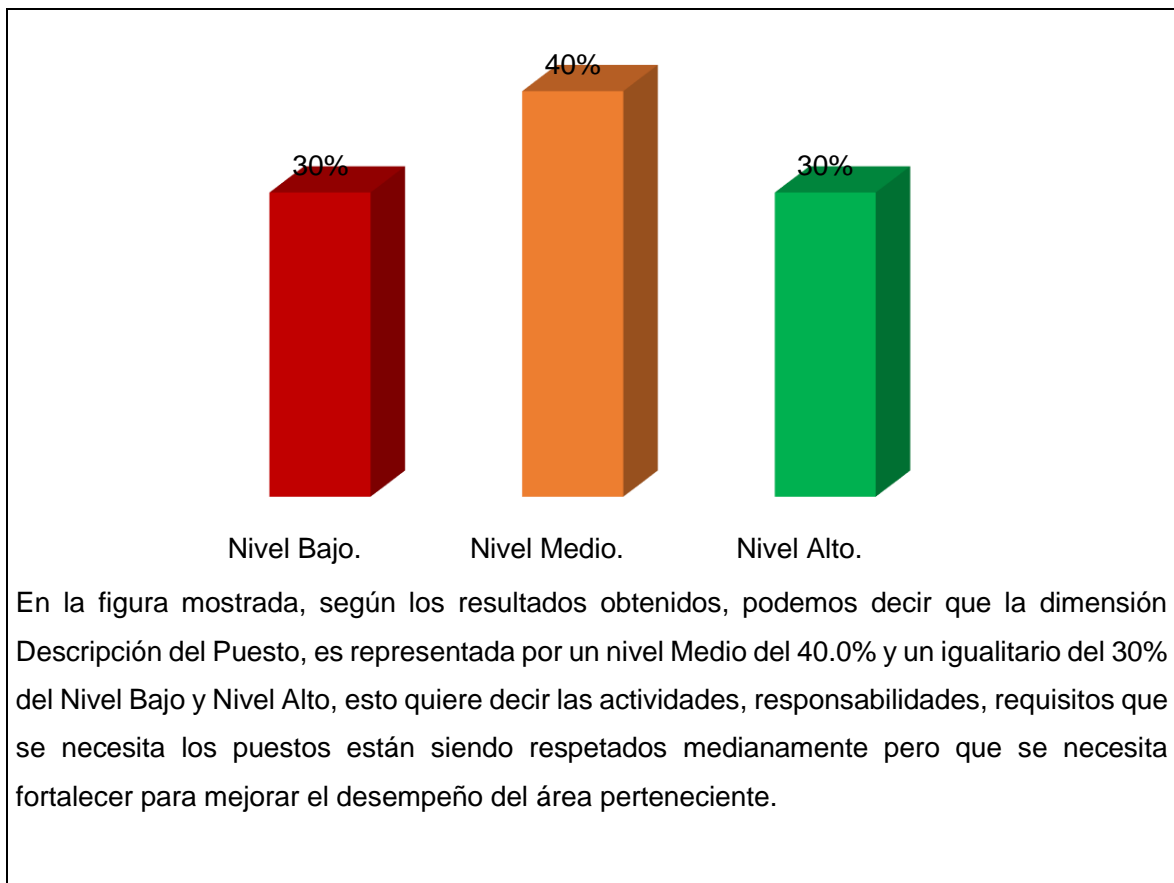
Dimensión Descripción del Puesto (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	4	40,0
Nivel Alto	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 9

Dimensión Descripción del Puesto (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 11

Tabla 12

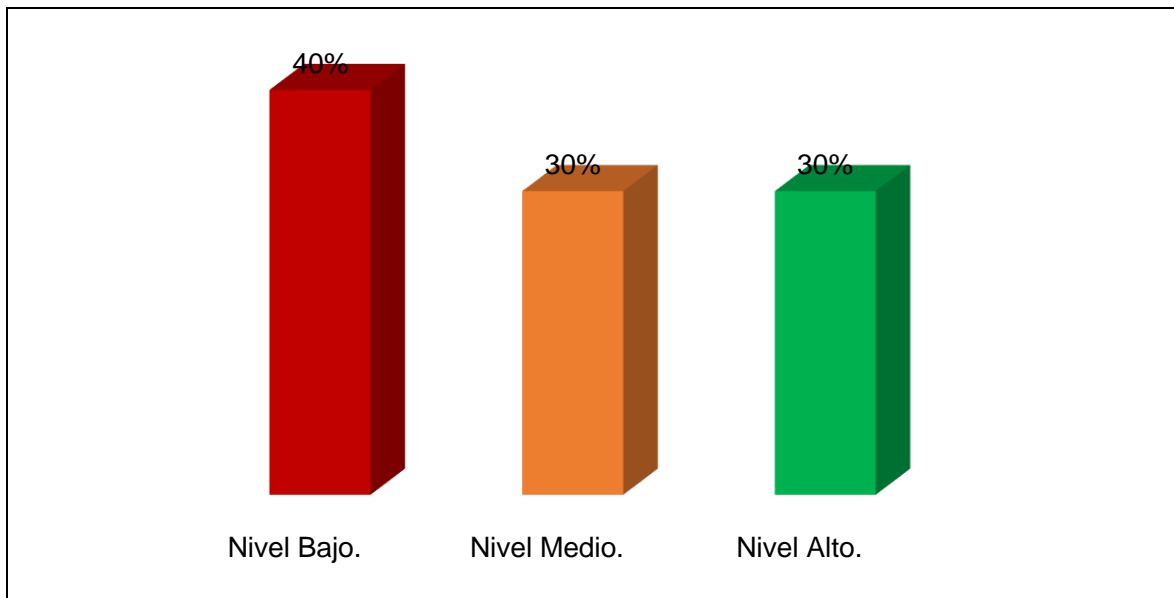
Dimensión Funciones del Cargo (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	40,0
Nivel Medio	3	30,0
Nivel Alto	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 10

Dimensión Funciones del Cargo (Agrupada)



En la figura mostrada, según los resultados obtenidos, podemos decir que la dimensión funciones del cargo, es representada por un Nivel Bajo del 40% y un Igualitario del 30% del Nivel Medio y Alto, esto quiere decir que no están adecuadamente definido los nombres de cada puesto, respetado el nivel jerárquico, las funciones del puesto y sobre todo el trabajo en conjunto de todas las áreas, y necesitan mejorar para alcanzar un resultado óptimo en sus funciones de cargo.

Fuente: Tabla N° 12

Tabla 13

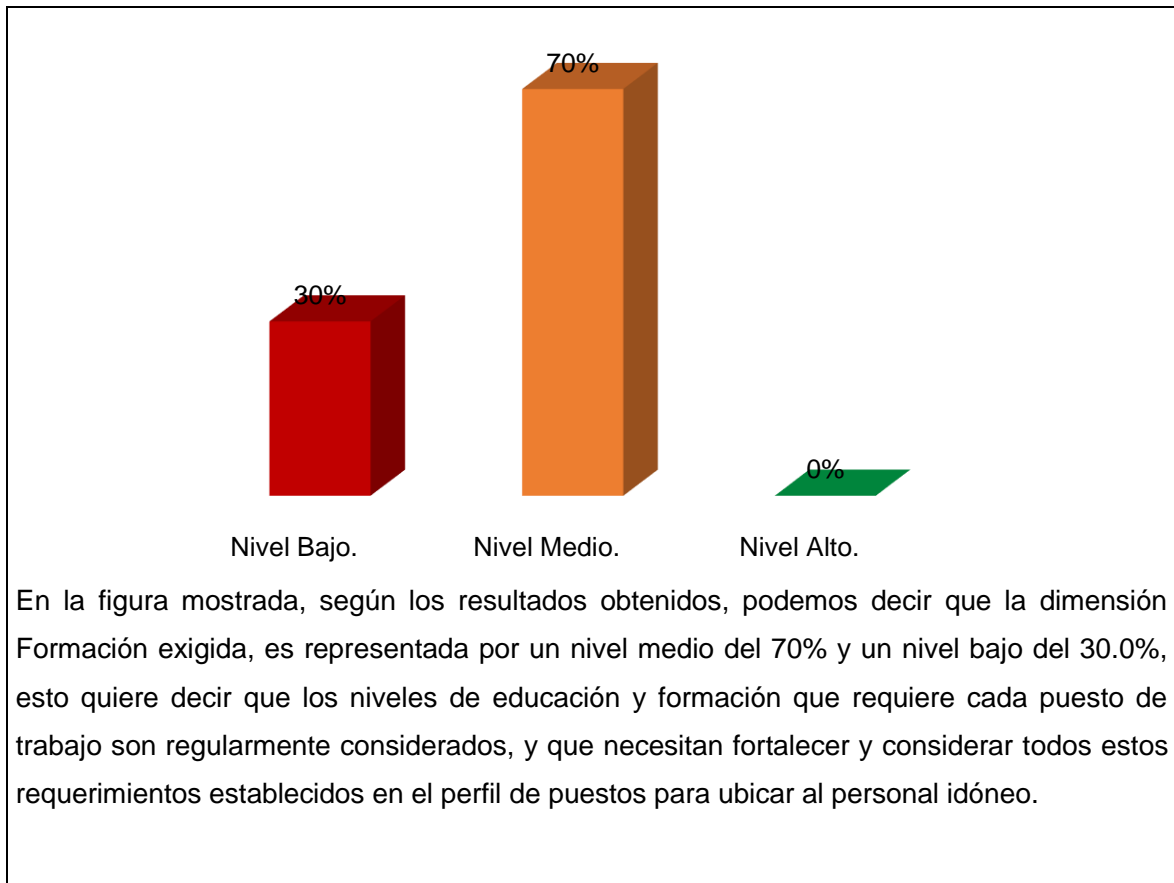
Dimensión formación exigida (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	7	70,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 11

Dimensión formación exigida (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 13

Tabla 14

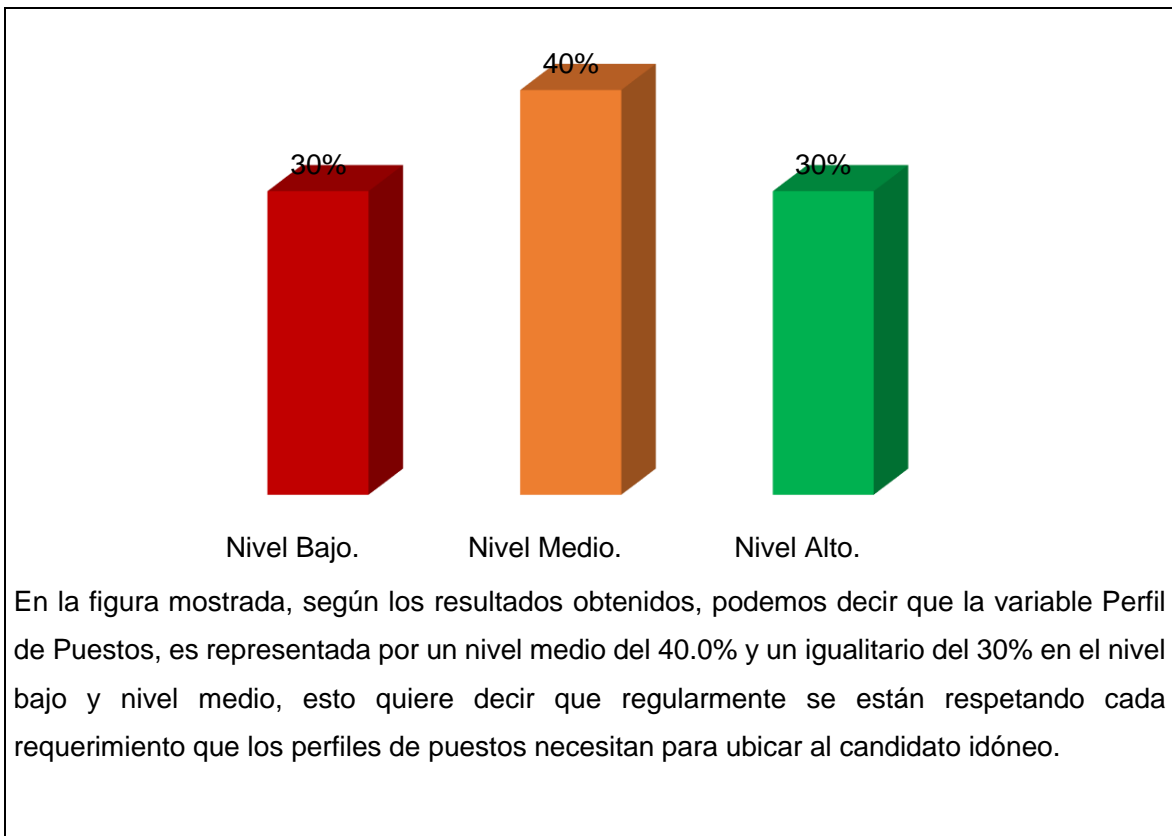
Variable Perfil de puestos (Agrupada)

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	30,0
Nivel Medio	4	40,0
Nivel Alto	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los jefes de área de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Figura 12

Variable Perfil de puestos (Agrupada)



Fuente: Tabla N° 14

Análisis Inferencial

Var 1: Gestión del Talento Humano

Var 2: Perfiles de Puestos

Hipótesis General:

H0: Gestión Talento Humano no se relaciona con Perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Gestión Talento Humano sí se relaciona con Perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado

Tabla 15

Relación del talento humano y perfiles de puestos

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,857 ^a	2	,240
Razón de verosimilitud	3,220	2	,200
Asociación lineal por lineal	2,143	1	,143
N de casos válidos	10		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

El Valor Crítico observado es 0.240 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Gestión del Talento Humano no se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Especifico 1

H0: Dimensión Reclutamiento y selección de personal no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión Reclutamiento y selección de personal si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 16*Relación entre reclutamiento y selección de personal y Perfiles de puestos*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,270 ^a	2	,530
Razón de verosimilitud	1,807	2	,405
Asociación lineal por lineal	1,071	1	,301
N de casos válidos	10		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

El Valor Crítico observado es 0.530 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Reclutamiento y selección de personal no se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Específico 2

H0: Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal sí se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 17

Chi Cuadrado entre Contratación, inducción y ubicación del personal sí se relaciona con Perfiles de puestos

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,286 ^a	1	,038		
Corrección de continuidad ^b	1,905	1	,168		
Razón de verosimilitud	5,487	1	,019		
Prueba exacta de Fisher				,167	,083
Asociación lineal por lineal	3,857	1	,050		
N de casos válidos	10				

a. 4 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50. b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El Valor Crítico observado es 0.038 (siendo menor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis alternativa, es decir que contratación, inducción y ubicación del personal si se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Especifico 3

Dimensión 3:

H0: La Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relacionan con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. La Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato si se relacionan con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 18

Chi Cuadrado entre Modificación, suspensión y culminación de contrato y Perfiles de puesto

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,016 ^a	2	,221
Razón de verosimilitud	3,394	2	,183
Asociación lineal por lineal	2,528	1	,112
N de casos válidos	10		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

El Valor Crítico observado es 0.221 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Modificación, Suspensión y culminación de contrato no se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Especifico 4

H0: Dimensión Seguridad social no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Dimensión Seguridad social si se relaciona con Perfiles de puestos de la 2Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 19*Chi Cuadrado entre Seguridad social y Perfiles de puestos*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,429 ^a	2	,490
Razón de verosimilitud	1,668	2	,434
Asociación lineal por lineal	1,265	1	,261
N de casos válidos	10		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

El Valor Crítico observado es 0.490 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Seguridad social no se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Especifico 5

H0: Dimensión Salarios y nóminas no se relaciona con Perfiles de puestos de la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande"

H1: Dimensión Salarios y nóminas si se relaciona con Perfiles de puestos de la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande"

Tabla 20*Chi Cuadrado entre salarios y nóminas y perfiles de puestos*

Prueba de Chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,837 ^a	1	,175		
Corrección de continuidad ^b	,363	1	,547		
Razón de verosimilitud	2,657	1	,103		
Prueba exacta de Fisher				,475	,292
Asociación lineal por lineal	1,653	1	,199		
N de casos válidos	10				

a. 4 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El Valor Crítico observado es 0.175 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Salarios y nóminas no se relaciona con Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Hipótesis Especifico 6

H0: Dimensión Clima laboral no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. La Dimensión Clima laboral si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 21

Prueba Chi-Cuadrado de clima laboral y perfiles de puestos

Prueba de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,197 ^a	2	,202
Razón de verosimilitud	3,842	2	,146
Asociación lineal por lineal	2,498	1	,114
N de casos válidos	10		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

El Valor Crítico observado es 0.202 (siendo mayor que 0.05), entonces aceptamos hipótesis nula, es decir que Clima Laboral no se Relacionada con los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Prueba de Rho de Spearman

Hipótesis General

H0: Gestión Talento Humano no se relaciona con Perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Gestión Talento Humano sí se relaciona con Perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 22

Análisis de la relación de gestión talento humano” y perfiles de puesto

Correlaciones				
			Gestión del Talento Humano	Perfil de puestos
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,488
		Sig. (bilateral)	.	,153
Rho de Spearman		N	10	10
	Perfil de puestos	Coeficiente de correlación	,488	1,000
		Sig. (bilateral)	,153	.
		N	10	10

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,488 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva media”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.153 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Gestión del Talento Humano no se relaciona con Perfil de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”

Hipótesis Específica 1

H0: Dimensión Reclutamiento y selección de personal no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión Reclutamiento y selección de personal si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 23

Relación de reclutamiento y selección de personal con perfiles de puesto

Correlaciones				
			Perfil de puestos	Reclutamiento y selección de personal
		Coeficiente de correlación	1,000	,345
	Perfil de puestos	Sig. (bilateral)	.	,329
Rho de Spearman		N	10	10
		Coeficiente de correlación	,345	1,000
	Reclutamiento y selección de personal	Sig. (bilateral)	,329	.
		N	10	10

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,345 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva media”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.329 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Reclutamiento y selección de personal o no se relaciona con el perfil de puesto

Hipótesis Específica 2

H0: Dimensión contratación, inducción y ubicación del personal no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 24

Contratación, inducción y ubicación del personal con perfiles de puestos

		Correlaciones		
			Perfil de puestos	Contratación, inducción y ubicación del personal
		Coeficiente de correlación	1,000	,655*
	Perfil de puestos	Sig. (bilateral)	.	,040
		N	10	10
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,655*	1,000
	Contratación, inducción y ubicación del personal	Sig. (bilateral)	,040	.
		N	10	10

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

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,655 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva considerable”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.040 (siendo menor que 0.05), concluimos que Contratación, inducción y ubicación del personal si se relaciona con los Perfiles de puestos.

Hipótesis Específica 3

H0: Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 25

Relación de modificación, suspensión y culminación con Perfiles de puestos

Correlaciones				
			Perfil de puestos	Modificación, suspensión y culminación de contrato
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,536
		Sig. (bilateral)	.	,110
		N	10	10
	Modificación, suspensión y culminación de contrato	Coeficiente de correlación	,536	1,000
		Sig. (bilateral)	,110	.
		N	10	10

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,536 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva considerable”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.110 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con el perfil de puestos

Hipótesis Específica 4

H0: Dimensión de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Dimensión Seguridad social si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 26

Relación de seguridad social con Perfiles de puestos

Correlaciones				
			Perfil de puestos	Seguridad Social
		Coeficiente de correlación	1,000	,378
	Perfil de puestos	Sig. (bilateral)	.	,282
Rho de Spearman		N	10	10
		Coeficiente de correlación	,378	1,000
	Seguridad Social	Sig. (bilateral)	,282	.
		N	10	10

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,378 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una ““correlación positiva media”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.217 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Seguridad Social no se relaciona con el perfil de puestos

Hipótesis Específica 5

H0: Dimensión Salarios y nóminas no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1: Dimensión Salarios y nóminas si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 27

Relación de salarios y nóminas con perfiles de puestos

Correlaciones				
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coeficiente de correlación	Perfil de puestos	Salarios y Nóminas
		Sig. (bilateral)	1,000	,429
		N	.	,217
	Salarios y Nóminas	Coeficiente de correlación	10	10
		Sig. (bilateral)	,429	1,000
		N	,217	.

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,429 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva media”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.217 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Salarios y Nominas no se relaciona con el perfil de puestos.

Hipótesis Específica 6

H0: Dimensión Clima laboral no se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

H1. La Dimensión Clima laboral si se relaciona con Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande

Tabla 28

Relación del clima laboral y perfiles de puestos

Correlaciones				
			Perfil de puestos	Clima Laboral
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,516
		Sig. (bilateral) N	. 10	,126 10
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,516	1,000
		Sig. (bilateral) N	,126 10	. 10

Fuente: Análisis estadístico de datos en programa SPSS 25

Siendo el coeficiente del Rho de Spearman de 0,516 y de acuerdo al baremo de estimaciones, existe una “correlación positiva considerable”, además se visualiza un nivel de significancia del 0.126 (siendo mayor que 0.05), concluimos que Clima Laboral y perfil de Puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande” no se relacionan significativamente

3.2. Discusión de Resultados

En este apartado se discuten los resultados encontrados con otras investigaciones y permite conocer las diferencias y similitudes.

Según el Objetivo General: “Determinar como la gestión del Talento Humano se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”, los resultados mostrados de la tabla N° 27, evidencia un "nivel de “correlación positiva media” ($r=0.488$), entre la “Gestión del talento humano y los perfiles de puestos”, reflejando que sus funciones que realiza la “Gestión del Talento Humano” no tiene relación directa con los requerimientos del “Perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, información que al ser comparados con lo hallado por Valentín (2017) en su tesis: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”, quien concluye que la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal tienen un nivel altamente significativa; con estos resultados podemos afirmar “Gestión del talento Humano” se puede relacionar con desempeño que realiza un puesto de trabajo mas no se relaciona con los requerimientos necesarios de un perfil de puesto que se requiere evaluar, además Bouza y Gaytán (2019) nos dice que la administración del talento es un parte teórica en el que se anota la noción del Talento humano.

Según el Objetivo específico: “Analizar los procesos de Gestión del talento humano que vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020C”, se tiene que los resultados mostrados de la tabla N° 7, la “Gestión del Talento Humano” se encuentra en un Nivel Medio con un 60%, nivel alto del 30.0% y nivel bajo del 10%, reflejando que los procesos de reclutamiento, selección, contrataciones, seguridad, remuneraciones, clima laboral se necesita fortalecer, para lograr obtener una Buena Práctica de la gestión del Talento en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, información que al contrastar con lo encontrado por Sambrano (2017) en su Tesis: “Factores que inciden en la gestión de talento humano en micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas, 2015”, quien concluye que los factores internos y externos intervienen en la Gestion del Talento Humano de las Mypes en el Distrito de Chachapoyas, con estos resultados podemos afirmar que los procesos de GTH son importantes para la

“Municipalidad Distrital de Lonya grande” logre administrar bien al Talento humano de la entidad, además Bouzas y Reyes (2019) nos dice que Las funciones de la ARH son tan importantes como las productivas ya que una mala administración de RH repercutirá de forma inevitable en una deficiente producción y cuando no son productivas

Según el Objetivo específico: “Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”, se evidencia que en los resultados mostrados de la Tabla N°12, los “Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, está en un Nivel medio del 40.0% y un igualitario del 30% en el nivel bajo y nivel medio, reflejando un regular manejo en los requerimientos de cada perfil de puesto, datos que se corroboran con lo encontrando por Bacalla (2016) en su tesis: “Perfil profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de amazonas, que laboran en los hospitales del ministerio de salud de amazonas, 2015”, quien concluye que los egresados de enfermería, poseen un perfil competitivo bueno en las dimensiones: conocimientos, habilidades, actitudinal, con estos resultados podemos afirmar que los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande necesita guiarse y analizar de manera eficiente los requerimientos establecidos por cada perfil de puesto para ubicar al personal idóneo en ocupar un puesto de trabajo, además Coindreau (2020), nos dice los perfiles de puestos son las descripciones específicas de las tareas, descripciones y responsabilidades que un puesto debe tener en la organización, además incluir los conocimientos y competencias que debe poseer el candidato o empleado que lo ocupa.

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Reclutamiento y selección de personal y perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”, los resultados mostrados en la tabla N°16 Chi Cuadrado, evidenciamos que no hay relación entre Dimensión Reclutamiento y selección de personal y perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande con una valor crítico del 0.530 (siendo ésta mayor que) el cual aceptamos la “Hipótesis nula”, y según la Tabla N°28 evidenciamos un nivel de “correlación

positiva media” ($r=0,345$) del baremo de estimaciones del Rho de Spearman, reflejando que el proceso de Reclutamiento y selección no tiene relación directa con los requerimientos del perfil de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, datos que al contrastar con lo encontrado por Gallegos (2017), en su Tesis: “Estrategia de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la Ciudad de Riobamba”, quien llegó a la conclusión los procesos y bases del reclutamiento y selección no se han estado desarrollando de manera efectiva y que se regularían con la propuesta de estrategias de gestión de talento; entonces podemos decir que entre reclutamiento y selección de personal y perfiles de puestos no tienen relación por ser procesos diferentes ya que en los procesos de reclutamiento abarca los medios que usan para reclutar y selección abarca elegir al candidato que ha cumplido con las diferentes evaluaciones, además Bouza y Gaytán (2019) nos dice que los procesos Reclutamiento de personal es responsabilidad del ARH de la empresa, donde este proceso termina cuando el trabajador es contratado, y la selección de personal nos dice que es un análisis de los potenciales de talento que cada candidato tiene para cumplir con lo que busca la empresa.

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020” se tiene como resultados de la tabla N°18 Chi Cuadrado, que sí existe relación entre la dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y los perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande” con un “valor crítico” de 0.038 (siendo éste menor que 0.05) por ende rechazamos la hipótesis nula, y según Tabla N°29, muestra un nivel de “correlación positiva considerable” ($r=0.655$) del baremo de estimaciones del Rho de Spearman, datos encontrados que al ser contrastados con Valencia (2018) en su tesis: “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito”, quien concluye según las PYMES del estudio la Gestión del Talento Humano es responsabilidad de profesionales empíricos, el cual su principal orientación es la generación de ganancias y permanencia en el mercado, y no es fácil sensibilizar los conceptos aceptados de mantenimiento del personal, practicados en grandes empresas; entonces podemos decir que

Contratación, inducción y ubicación del personal se relacionan con los perfiles de puestos por ser procesos que pertenecen al momento de una selección de personal por ejemplo, al seleccionar a un candidato se basan en los perfiles de puesto y luego será contratado, recibirá una inducción para sensibilizarlo con la entidad y luego ubicaran en el puesto indicado según su perfil encontrado, además Bouzas y Reyes (2019) nos dice que la contratación es la fase en la que la empresa formaliza los términos de la contratación del trabajo. Para ello, deberá tener en cuenta los diversos aspectos de la realización del trabajo establecidos en el contrato colectivo, integración es una actividad a la cual en muchos casos se le da poca atención, pero que se considera de suma importancia. La ARH gana cuando le destina tiempo y esfuerzos para hacer del conocimiento del nuevo trabajador las ventajas que tiene la empresa y las formas como le beneficiaran a él.

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, tenemos como resultados de la tabla N°20 Chi Cuadrado, que la Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con los perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, según un “valor crítico” de 0.221 (Siendo éste mayor que 0.05), entonces se llegó a aceptar la “hipótesis nula”, y según la Tabla N°30 de acuerdo al baremo de estimaciones Spearman, se ha encontrado un nivel de “correlación positiva considerable” ($r=0.536$), entre la dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos, reflejando que las acciones de modificaciones, suspensión o culminación de contrato no tienen relación directa con los requerimientos del perfil de puestos del Municipio del distrito de Lonya grande”, información que al ser contrastados con lo hallado por Valencia (2018), con su trabajo “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, de Quito”, quien concluye que para asegurar la retención del personal deben generar un sistema de compensaciones para los empleados sobresalientes en sus funciones, comportamientos y calidad para la empresa, ya que la retención de personal es muy importante dentro de una organización; entonces podemos decir que la modificación del contrato se deben basar es aspectos importantes y que debe basarse en empleados sobresalientes en sus funciones y a este desarrollo de

funciones también se basa la suspensión si es que el colaborador tiene alguna falta en su desempeño y/o culminación si el trabajador ya su contrato llego a fin y no será renovado o para aquellos jubilados, pero siempre todas estas documentaciones deben estar bien sustentados, además Bouzas y Reyes (2019) nos dice que la Evaluación de desempeño: es importante tener claridad en cuanto a aquellas organizaciones en las que, por contrato colectivo, la función es colegiada, las formas y términos en que el sindicato participa y finalmente, no tener temor ni prejuicio respecto al papel que desempeñara, y la Terminación de la relación laboral: concluye la duración del contrato según el acuerdo entre las partes, también cuando ahí recorte de personal, el trabajador cumplió su tiempo de prestar su servicio y va a jubilarse, conducta inadecuada de trabajador lo que genera rescisión del contrato y otros factores que seguramente escapan a este tentativo recuento realizado

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020”, Los resultados mostrados de la tabla N°22 Chi Cuadrado, se evidencia que la Dimensión Seguridad social no está relacionada con los perfiles de puesto de la “Municipalidad distrital de Lonya Grande” obteniendo un valor crítico del 0.490 (siendo éste superior a 0.05), entonces aceptaron su hipótesis nula, y según la Tabla N°31 de acuerdo al baremo de estimaciones de Spearman, se evidencia un nivel de “correlación positiva media” ($r=0.378$), reflejando que los beneficios de Seguridad social no tienen relación directa con los requerimientos de los perfiles de puestos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Begazo, Calvo, Hayashida y Maraví (2018) en su tesis: “Buenas prácticas de la Gestión de Talento en el Sector Construcción” quienes concluyeron que, las empresas en estudio son similares en cuanto a retribución actuando conforme a los requisitos de la ley establecida así dando cumplimiento a dichas normas y procedimientos; además cuentan con bonos de productividad según el proyecto, es importante las herramientas Flex time, vales de alimentos para gestionar las necesidades y expectativas del personal, entonces podemos decir que la Seguridad Social debe ser un beneficio que brinde la entidad hacia el personal, además Bouza y Gaytán (2019) nos dice que la seguridad social, debe ser una obligación de la

empresa y estar a cargo del ARH que no se debe ignorar y menos tratar con ligereza o buscando la evasión a riesgo de tener consecuencias lamentables.

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020”, los resultados mostrados de la tabla N°24 Chi Cuadrado, se evidencia que la Dimensión Salarios y nominas no se relaciona con el perfil de puestos del Municipio del distrito de Lonya Grande, con un valor crítico del 0.175 (siendo éste mayor que 0.05), entonces quiere decir que aceptamos hipótesis nula, y según la Tabla N°32 de acuerdo al baremo de estimaciones de Spearman, se evidencia un nivel de “correlación positiva media” ($r=0.429$), mostrando que los pagos de salarios y nominas no tienen relación directa con los requerimientos de los perfiles de puestos de la “Municipalidad Distrital de Lonya grande”, datos que al contrastar con lo encontrado por Medina (2019) en su tesis: “Modelo de gestión del Talento Humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. en la Ciudad de Bagua Grande – 2018”, quien concluye que los factores en las cuales tienen mayor incidencia en la retención de personal en la empresa son: reconocimiento de sus esfuerzos, motivación, vacaciones, descanso semanal, salarios, horas extras, incentivos, clima laboral, donde al darle importancia a mejora cada factor lograrán retener, fidelizar y contar con un personal motivado y productivo, permitiendo cumplir con los objetivos y metas de la empresa. Entonces podemos decir que los salarios y nominas es una factor para retener al empleado y que esta mantiene al personal motivado y así pueda cumplir con los objetivos de la Municipalidad y mas no los pagos de salarios tiene relación alguna con los perfiles de puesto, por ser totalmente diferentes sus funciones, además Bouza y Gaytán (2019) nos dice que la Elaboración de nóminas: en este apartado se considera el cumplimiento puntual de la reglamentación al respecto vinculada con cargos tributarios y otras obligaciones generales, y Pago de sueldos, salarios y complementos del salario: existen dos supuestos en la realización de esta función: a) debe haber una organización ajena a la ARH que realice las nóminas y demás tareas porque son cuestiones de contabilidad, y b) la ARH debe tener un apéndice contable que lo lleve a efecto.

Según el Objetivo específico: “Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande-2020”, los resultados mostrados en la tabla N°26 Chi Cuadrado, se evidencia que la Dimensión Clima laboral y Perfiles de puestos no se relaciona obteniendo un valor crítico del 0.202 (siendo éste mayor que 0.05), entonces aceptaron la hipótesis nula, y según la Tabla N°33 según el baremo de estimaciones de Spearman, se evidencia un nivel de correlación positiva considerable ($r=0.516$), reflejando que las acciones del clima laboral no tienen relación directa con los requerimientos del perfil de puesto del Municipio del distrito de Lonya grande”, información que al compararse se encontró que el autor Olivera (2018) con el trabajo “La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para integrar al personal”, quien concluye que en una de las agencias constructores del BCP la Gestión del Talento Humano se encuentra decaída, ya que el Clima Laboral no es muy adecuada, contagiando al personal de la entidad, provocando desintegración entre ellos y no se sientan comprometidos con lograr metas de equipo, entonces podemos decir que el clima laboral es importante para que el trabajador desempeñe mejor sus funciones y que este ayuda a crear ambientes positivos dentro de la entidad y mas no tienen relación con los perfiles de puestos por ser totalmente diferentes en sus desarrollos de estas, además Bouza y Gaytán (2019) nos dice que Clima Laboral: esta expresión hace referencia a las condiciones de relaciones humanas que privan en la empresa y es responsabilidad del ARH determinar el clima laboral que será factor importante para tener el éxito perseguido en la organización.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluyó que, la “Gestión del talento humano” y los “Perfiles de Puestos” del Municipio del distrito de Lonya Grande” no se relacionan, determinando que ambas variables de estudio tienen falencias, porque una función del área de recursos humanos es diseñar los perfiles de puesto de la entidad para ayudar a ubicar al mejor candidato para que lo ocupe.

Se logra concluir que, la situación de la “Gestión del talento Humano en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande”, está desempeñando sus funciones de manera genérica, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos se tiene un nivel medio del 60%, esto quiere decir, usualmente sus funciones o procesos que cumple la “Gestión del Talento Humano” es Neutra y, necesita mejorar, analizar y fortalecer sus funciones que desarrolla como son: Reclutamiento y selección, contratación, inducción y ubicación del personal, modificación, suspensión y culminación de contrato, seguridad social, salarios y nóminas y clima laboral, al mejor estas importantes funciones de la “Gestión del Talento Humano” ayudara a lograr mejor resultado en el desarrollo de sus funciones de la subgerencias de recursos humanos, y centrarse en destacar a personas con alto potencial de conocimientos y habilidades para que se cumpla todos los objetivos empresariales.

Se concluye para el objetivo específico: Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande – 2020”, necesita ser atendida, ya que se pudo visualizar que no están siendo respetados ciertas funciones necesarias al momento de buscar un talento y guiarse de la descripción de puestos, por ende necesita guiarse y analizar de manera eficiente los requerimientos establecidos por cada perfil de puesto para disponer del personal idóneo en ocupar un puesto de trabajo y se ve reflejado en los resultados de un nivel medio del 40%, por tanto es un resultado neutro y se necesita evaluar y describir los puestos de acuerdo a las necesidades que se desempeñan.

Se concluye que la dimensión Reclutamiento y selección de personal no están relacionado con el perfil de puestos del Municipio del distrito de Lonya Grande”, según el Chi cuadrado de Pearson analizando la información ingresada ha determinado que no hay relación y para Rho de Sperman de acuerdo al baremo

existe una correlación positiva media, entonces si debe haber alguna relación ya que los perfiles de puestos son indispensables para hacer eficiente los procesos y procedimientos del reclutamiento y la selección de personal, ya que describen las tareas o actividades que va a realizar, responsabilidades que se debe tener y características indispensable que tiene cada puesto de trabajo, y siendo una guía al momento de seleccionar al candidato adecuado.

Se concluye que Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal si se relacionan con los perfiles de puesto de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande” según los resultados del análisis Chi-cuadrado de Pearson y el rho de Spearman que se analizaron, la relación se debe a que los perfiles de puesto son necesarios para que se pueda cumplir un buen proceso de contratación y brindado seguridad al colaborador de conocer sus funciones dentro de la entidad, para la inducción se informa al empleado lo que debe hacer y esto es parte también del perfil de puestos y obtener un buen desarrollo de sus labores.

Se concluye que la dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con los perfiles de puesto, ya que en esta dimensión se basa en acuerdos mutuos entre el trabajador y empleador para modificar el contrato a beneficio de ambos, y llegar a decisiones como culminar o extinguir el vínculo laboral que tiene el trabajador con el empleador, ya sea por razones de muerte, invalidez o incapacidad, jubilaciones, despidos y otros, todo se basa a la culminación del vínculo laboral y perfil de puestos se basa en funciones, tareas y descripciones del profesional.

Se concluye que la dimensión Seguridad Social y el perfil del puesto del Municipio del distrito de Lonya Grande” no se relaciona, si bien es cierto los perfiles de puestos ayuda a un buen reclutamiento y selección de candidatos para el puesto que se va a ocupar, y una claridad en la contratación, pues también da un aporte a las detecciones de peligros, seguridad e higiene en el trabajo, entonces la seguridad social tiene una parte de la seguridad mencionado, pero más abarca los beneficios que la empresa ofrece al trabajador con seguros de vida, accidentes, salud y otros que el empleado necesita para sentir protegido.

En cuanto a la dimensión salarios y nóminas no se relacionan con los perfiles de puesto en la municipalidad distrital de Lonya grande, concluimos que se debe a que el trabajador puede estar insatisfecho con su pago alguna desigualdad, si bien es cierto los pagos de salarios satisfacen las necesidades materiales pero para la mayoría lo que ganan no será suficiente para satisfacer sus necesidades de seguridad o estatus, entonces el sueldo debe basarse en los que desempeña sus funciones en la empresa, pues la descripción de puesto que es parte del perfil de puesto aporta beneficios grandiosos para la gestión de personas, ofreciendo una visión completa de lo que se necesita en un puesto de trabajo, como permitir valorar los puestos para definir el sueldo y salario justo.

Se concluyo que, el Clima Laboral y el Cumplimiento de perfiles de puesto de la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande” no se relacionan, según el Resultado estadístico que se efectuó con el Chi-cuadrado de Pearson, se logró un “ $p=0.202$ ”, siendo un resultado mayor a 0.05, por lo que aceptamos la Hipótesis Nula, y según análisis del baremo de Rho de Speramn se obtuvo como resultado $r = 0.516$ ubicando una correlación positiva considerable.

4.2. Recomendaciones

Recomendamos a la Subgerencia de Recursos Humanos evaluar los perfiles de puestos para verificar si necesitan ser modificados o actualizados de acuerdo a las actuales funciones que van desempeñando para que así mejore los desempeños y realizar un organigrama básico e interno para que facilite Desarrollar mejor las funciones en pequeños grupos como puede ser: la subgerencia de recursos humanos divididos según sus funciones principales como es Relaciones Laborales (prestaciones, seguridad, salud de los trabajadores), Capacitación a los empleados (ofrecer formación a sus empleados según las necesidades), contrataciones y nominas (contrataciones, despidos, renuncia del personal, gestión de nóminas o pagos de los sueldos, elaboración de los perfiles de puestos, redacción de contratos de trabajo, cálculo de las indemnizaciones o liquidaciones), evaluación de desempeño (evaluar a los empleados y observar su rendimiento y la relación con la empresa y trabajadores, brindar una cultura organizacional) y clima laboral (verificar o evaluar los ambientes físicos y humanos en que se desarrolla las funciones del trabajador), quedando de la siguiente manera:

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Lonya Grande , mantenerse actualizado con las diferentes herramientas, novedades que se genera con los temas de recursos humanos ya que debe estar preparado para generar diferentes soluciones según la situación y sobre todo enseñar cada día a su equipo de trabajo, deben realizar un plan de aprendizaje y desarrollo donde participe de capacitaciones con temas relacionados a recursos humanos y así le brinde una educación y preparación para maximizar el buen desarrollo de su funciones, en el cual se recomienda llevar cursos online como son por ejemplo: Aprender21 que brinda diferentes temas relacionados a recursos humanos brindando certificaciones, o diplomados en IPAE - clases virtuales sobre recursos humanos con una duración de aproximadamente 5 meses y medio, o puede ingresar a página gratuita de formate.pe, Escuela Empresarial Perú (EEP) y buscar un curso o capacitación de recursos humanos de su interés;

Se recomienda a la subgerencia de recursos humanos a realizar un buen reclutamiento y selección de personal, ya que de este proceso depende seleccionar y contratar al candidato idóneo que cada puesto necesita y basarse en el perfil de cada puesto que tienen establecidos, pero antes de esto deben analizar el nivel en que se encuentra los perfiles para saber si está correctamente con lo que desempeña el empleado que lo ocupa o necesita ser modificado para su mejora de esta, porque una buena descripción de puesto ayuda a que se seleccione al mejor candidato y este logre sus objetivos, entonces todos los jefes en conjunto con el subgerente de recursos humanos deben tener constantes reuniones para mejorar y establecer los requerimientos necesarios para cada perfil de puestos y mucho mejor en conjunto ya que los jefes de cada área conoce bien las funciones que desempeñan y lo que requiere las áreas totales de la municipalidad Distrital de Lonya Grande.

Se recomienda a la “Municipalidad Distrital de Lonya grande”, considerar y guiarse de los perfiles de puesto establecidos para lograr reclutar y seleccionar al candidato idóneo, ambas (Dimensión y Variable2) se necesitan porque el perfil de puesto contiene: características, tareas y responsabilidades que realizaran en el puesto, además conocimientos y competencias de la persona que logre ocupar

dicho puesto, al conocer y respetar lo establecido en la descripción de puesto ayudara a elegir al candidato ideal.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Lonya Grande mejorar los procesos de contratación e inducción del candidato elegido basándose en el perfil de puesto que va ocupar y darle a conocer todas sus funciones y por escrito en el contrato, es importante brindar todo tipo de información para el empleado se sienta familiarizado con lo que va a desempeñar

Se recomienda que, al momento de modificar, suspender y/ o culminar el vínculo laboral se informe con tiempo al personal y llegar a un acuerdo para beneficios de ambos, cabe mencionar que todo cambio debe estar sustentados correctamente.

La Municipalidad distrital de Lonya grande, debe ofrecer más beneficios al personal de acuerdo a su desempeño de funciones establecidas y el ambiente donde trabaja, ya que de eso depende que riesgo corre el empleado, y que necesidades de seguros necesita.

La Municipalidad Distrital de Lonya Grande, debe analizar y evaluar de manera efectiva las funciones que se deben realizar en cada puesto de trabajo para valorar el mismo, con el fin de no generar brecha salarial y por ende un mal clima laboral.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, realizar un análisis de satisfacción de los trabajadores, para lograr mejorar el bienestar y la productividad de la entidad como de los trabajadores, el clima laboral es el entorno donde se desarrolla el trabajo, y para cumplir de manera eficiente las funciones del perfil de puestos necesitan que este ambiente sea adecuado y evitar conflictos, malestar y otros afectando así el rendimiento y cumplimiento de objetivos.

REFERENCIAS

- Ábrego E. "Compendio de lecciones básica de ética para futuros profesionales", pagina 23 – 25. Extraído de: https://www.academia.edu/6689082/LIBRO_DE_ETICA
- Adecco (2018). Importancia de tener perfiles de puesto. <https://blog.adecco.com.mx/como-realizar-perfiles-puesto/>
- Amozorrutia J. (2018). Adiós a las descripciones de puesto de trabajo. <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/adios-descripciones-puesto-de-trabajo/>
- Bacalla LI. (2016). Perfil profesional del egresado de enfermería de la universidad nacional Toribio rodríguez de Mendoza de amazonas que laboran en los hospitales del ministerio de salud de amazonas, 2015. Chachapoyas. (Tesis de Grado). De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://n9.cl/m4abl>
- Barrionuevo, J. (2018). Análisis de puestos y propuesta de mejora para la empresa AC Proyectistas S.A.C. Arequipa, 2018. <https://n9.cl/6j4ae>
- Begazo M., Calvo V., Hayashida I. y Maravi I. (2018). Buenas Prácticas en la Gestión de Talento en el sector Construcción (Tesis de Grado). De la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://n9.cl/th2yw>
- Bendezu, K (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Bouzas J. y Reyes G. (2019). Gestión del Talento Humano. IURE editores. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/130372?page=28>
- Calle, J. (2017). Diseño de los perfiles de Puestos, de acuerdo a la Ley del servicio Civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura 2017. <https://n9.cl/hn951>
- Calle, J. (2017). Diseño de los perfiles de Puestos, de acuerdo a la Ley del servicio Civil, en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre – Piura 2017. <https://n9.cl/pjivd>
- Castillo F. (2010). Importancia de la gestión del talento humano. <https://n9.cl/j80h6>

- Chávez D. (2018), Gestión del Talento Humano de los trabajadores administrativos del Seguro Integral de Salud en San Miguel – Lima (Tesis de Grado). De la Universidad Señor de Sipán de Pimentel. <https://n9.cl/kw29i>
- Chávez J. (2016). Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito. Ecuador. (Tesis de Grado). De la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://n9.cl/rdcn4>
- Coindreau R. (2020). Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Criollo J. (2019). Importancia de la gestión de Talento Humano. <https://n9.cl/oqsk0>
- Coucillas C. (2020). Por qué es importante contar con un perfil bien definido antes de cubrir una vacante en nuestra empresa. <https://n9.cl/x6ja7>
- Cruz N. (2019). Gestión del talento humano para incrementar el nivel de servicio al cliente y la competitividad de la empresa de transporte luya y Lamud s.a.c. amazonas - 2017 (Tesis de Grado). De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Bagua Grande. <https://n9.cl/s29nn>
- Cuesta Santos A. (2010). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. <https://n9.cl/ji3q8>
- Diario Gestión (2019). Perfil profesional: Las habilidades y aptitudes que buscan las empresas. <https://n9.cl/lot69>
- Dota M. y Samaniego M. (2015). Diseño de un modelo de Gestión de Talento Humano por competencias: Caso de aplicación Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo. Periodo 2014 (Tesis de Pregrado). De la Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador. <https://n9.cl/t9571>
- Ferri Ramírez L. (2016). La Gestión de talento en un entorno de crisis. <https://n9.cl/u9xay>
- Gallegos (2017). Estrategias de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la Ciudad de Riobamba”. Ecuador. (Tesis de Posgrado). De la Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://n9.cl/sd20k>

- García, D. y Sánchez, L. (2018). Elaboración de los perfiles de cargo por competencias de la Empresa PROLLANTAS E.S.A. de Garzón – Huila. <https://n9.cl/phfb7>
- Gelvez J. (2013). Gestión de Talento Humano: Definiciones hecha por algunos autores. <https://n9.cl/9cvsz>
- González F. (2020). Estos fueron los perfiles profesionales más solicitados por las empresas durante 2019. <https://n9.cl/fyocy>
- Gutiérrez L. (2012). Gestión de talento humano. <https://n9.cl/mpex0>
- Guzmán, G. (2016). La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas. <https://n9.cl/hb6u0>
- Henríquez F. y Soto Y. (2016). Diseño de perfiles de cargo basado en el modelo de Gestión por competencias para la empresa Agunsa Chile, Sucursal San Vicente, Talcahuano (Tesis de Pregrado). De la Universidad del Bío – Bío de Concepción. <https://n9.cl/jkntf>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. <https://n9.cl/u6023>
- Jaramillo M. (2020). Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador. (Tesis de Grado). De la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://n9.cl/ia3fm>
- Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jáuregui K. (2020). *“Cambios en la gestión de los recursos humanos en cuarentena”*. Perú. <https://n9.cl/6p19l>
- Kanahuati G. (2014). El perfil del nuevo empleado. <https://n9.cl/imx65>
- Llácer P. (2019), “La gestión del talento, la clave de nuestro futuro” México. <https://n9.cl/qklt5>

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Medina A. (2019). Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la ferretería & industrias jheyson s.a.c. en la ciudad de Bagua grande – 2018. (Tesis de Grado). De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Bagua Grande.
- Menéndez A. (2015). 15 confiabilidad. <https://n9.cl/y07p>
- Mestanza Y. (2018). La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Privadas. <https://n9.cl/1xsxn>
- More L. (2017). Gestión del Talento Humano para la mejora del Desempeño Laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016” (Tesis de Pregrado). De la Universidad Señor de Sipán en Pimentel. <https://n9.cl/4wiq9>
- Monteza R. (2018). Fortalecimiento de capacidades al personal como estrategia para mejorar el clima organizacional en la Agencia Agraria Utcubamba de la Ciudad de Bagua Grande, Región Amazonas, 2017. Chachapoyas. De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <https://n9.cl/06jta>
- Noreña A. ; Alcaraz N. ; Guillermo J. ; Rebolledo D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. <https://n9.cl/3ev10>
- Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553865013.pdf>
- Ochoa J. (2020). La Gestión Del Talento Humano En Medio Del Covid 19. <https://n9.cl/2i94hq>
- Olivera E. (2018). La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú” (Tesis de Pregrado). De la Universidad Tecnológica del Perú. <https://n9.cl/acytj>
- Pérez E. (2020). “Recursos humanos y su circunstancia: una visión pragmática” México. <https://n9.cl/fjy4k>

- Pérez O. (2016). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. <https://n9.cl/8tzjs>
- Pérez O. (2018). ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa? <https://n9.cl/7h6yo>
- Pirela, J.; Prieto, C. y Pulido, N. (2017). Evaluación del perfil profesional en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística de la Universidad de La Salle, Colombia, desde la perspectiva de los egresados. <https://www.redalyc.org/pdf/3776/377654835004.pdf>
- Quezada J. (2017). Evaluación de perfiles de puestos de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto – Sede Central, Iquitos 2016” (Tesis de Pregrado). De la Universidad Privada de la Selva Peruana de Iquitos. <https://n9.cl/bp77r>
- Quiroz J. (2019). Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección Utcubamba de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad nacional Toribio rodríguez de Mendoza de amazonas, 2019. Chachapoyas. De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <https://n9.cl/dmgio>
- Reyes, M. y Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. <https://n9.cl/8pkwn0>
- Sabater V. (2020). Características de una dirección de recursos humanos estratégica. ¿Es la Dirección de Recursos Humanos es un elemento clave de la empresa? | Vicente Sabater | Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos Universidad de Alicante. <https://n9.cl/9t0p1>
- Saldaña, M. (2017). Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial del Santa para un buen servicio a la comunidad. Año – 2017. <https://n9.cl/4p0vb>
- Sambrano M. (2017). Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas, 2015 (Tesis de Grado). De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Bagua Grande. <https://n9.cl/adiuy>

- Tamayo, M. (2012), El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (5ta. Edición). México. Editorial Limusa.
- Valencia M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito (Tesis de Maestría). De la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito. <https://n9.cl/3h2ee>
- Valentín H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 – Lima. (Tesis de Posgrado). De la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. <https://n9.cl/bni5q>
- Yaco M. (2017). El diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay - Tacna – 2016. (Tesis de Postgrado). De la Universidad Privada de Tacna. <https://n9.cl/aashx>

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	PROBLEMA
¿Cómo la gestión del Talento Humano se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande-2020?	Determina como la gestión del Talento Humano se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande-2020	H1. Gestión Talento Humano si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande.	Variable independiente: gestión del talento humano	¿Cómo la gestión del Talento Humano se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS			PROBLEMA ESPECIFICOS
¿Cuál es el proceso de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande-2020?	Analizar los procesos de Gestión del talento humano que vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020	H0: Gestión Talento Humano no se relaciona con los perfiles de puesto en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande.	Variable Dependiente: Perfiles de Puestos.	¿Cuál es el proceso de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?
¿Cuál es el proceso de la Gestión del talento humano que se viene aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande-2020? ¿Cuáles es el proceso de los de los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital	Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande – 2020 Establecer la relación entre Dimensión Reclutamiento y selección de personal y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020	Específicas: Dimensión 1: H0: La Dimensión Reclutamiento y selección de personal no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande H1. La Dimensión Reclutamiento y selección de personal si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande Dimensión 2: H0: Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande		

<p>de Lonya Grande - 2020?</p> <p>¿Cuáles son las dimensiones de la Gestión del Talento Humano que se relacionan con los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020</p> <p>Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020</p> <p>Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020</p> <p>Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020</p> <p>Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y los perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande- 2020.</p>	<p>H1: Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>Dimensión 3:</p> <p>H0: Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>H1: Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>Dimensión 4:</p> <p>H0: Dimensión Seguridad social no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>H1: Dimensión Seguridad social si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>Dimensión 5:</p> <p>H0: Dimensión Salarios y nóminas no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>H1: Dimensión Salarios y nominas si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>Dimensión 6:</p> <p>H0: Dimensión Clima laboral no se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p> <p>H1: Dimensión Clima laboral si se relaciona con los perfiles de puesto de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO N° 02. CUESTIONARIO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020

ENCUESTA

A continuación, le presentamos unas preguntas sobre Gestión del Talento Humano y los Perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, las cuales tienen como finalidad recolectar información para lograr cumplir con los objetivos de la investigación, esta información será totalmente anónima por favor responder las siguientes preguntas:

ÁREA: _____

PUESTO: _____

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) en la casilla que usted considera la mejor respuesta.

1. Nunca	2. Muy pocas Veces	3. Algunas Veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	--------------------	------------------	-----------------	------------

VARIBLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: reclutamiento y selección de personal						
01	¿En el Reclutamiento, los medios de comunicación que utiliza la MDLG son efectivos?					
02	¿Aceptan y revisan los Currículos de todos los postulante?					
03	¿Al evaluar los currículos, se basan en las necesidades que requiere el puesto requerido?					
04	¿almacenan o archivan los currículos importantes para una próxima selección?					
05	¿Cuándo realizan las entrevistas cuentan con alguna guía y ambientes adecuados, y sobre todo respetan el tiempo establecido en el proceso de reclutamiento y selección?					
06	¿En la entrevista, siempre siguen un tipo o modelo de ésta?					
07	¿En las pruebas o evaluaciones de los candidatos son estrictos?					
08	¿Las pruebas y evaluaciones que usan en la selección de personal, están estipuladas y revisadas por especialistas?					

Dimensión: Contratación, inducción y ubicación del personal					
09	¿Al contratar un personal nuevo, explican el tipo o modalidad de contrato con el que va a ingresar?				
10	¿Los contratos que utiliza la MDLG están bien redactados y revisado por algún especialista?				
11	¿Les brindan oportunidad al personal para ser reubicados en otro puesto por algún motivo específico?				
12	¿Al contratar un personal en la municipalidad distrital de Lonya grande, le brindan alguna inducción de sus funciones, obligaciones, deberes, lugar de trabajo, reglamentos institucionales y otros?				
13	¿Es importante el tipo de modalidad de trabajo para realizar bien sus funciones?				
Dimensión: Modificación, suspensión y culminación de contrato					
14	¿En la MDLG realizan asensos al personal?				
15	¿Toman alguna acción cuando existe una falta por parte del colaborador?				
16	¿La MDLG otorga licencias con o sin goce de haber?				
17	¿La MDLG respeta y cumple con las vacaciones respectivas del personal?				
18	¿Cuándo ahí jubilados, fin de contrato despidos, la MDLG informa y culmina el vínculo laboral?				
19	¿Los despidos que realiza la MDLG están debidamente sustentados?				
Dimensión: Seguridad Social					
20	¿Los lugares de trabajo, brindan seguridad y bienestar al momento de realizar sus funciones, y otorga implementos necesarios para el cuidado de los mismos y la ciudadanía?				
21	¿Los espacios de trabajo de cada área, son independientes y seguros para desarrollar sus actividades?				
22	¿La MDLG, ofrece algún seguro de salud o de vida y/o seguro contra accidentes?				
23	¿Todos los trabajadores cuentan con algún seguro, ya sea Es Salud o Minsa?				
Dimensión: Salarios y Nominas					
24	¿Las remuneraciones son adecuadas y acorde al puesto que se ocupa?				
25	¿Los puestos de trabajo están debidamente valorizados y no existe ninguna brecha salarial?				
26	¿En los pagos de sueldos, la MDLG son puntuales?				

27	¿La MDLG, realiza pagos de horas Extras?					
Dimensiones: Clima Laboral						
28	¿Los jefes de Área apoyan a su equipo de trabajo para lograr un buen desempeño de labores?					
29	¿Considera que todos los trabajadores mantienen una buena relación laboral y así mantener un buen desarrollo en sus funciones?					
30	¿Ofrecen a sus trabajadores compensaciones o reconocimientos por sus logros ¿					
31	¿Realizan constantes capacitaciones a sus trabajadores para mejoras en sus funciones?					
32	¿Aparte del sueldo justo, la MDLG ofrece facilidades como flexibilidad de horarios, crecer profesionalmente, entre otros?					
33	¿La MDLG tiene igual de oportunidades entre hombres y mujeres?					

VARIABLE PERFIL DE PUESTOS						
N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión: Análisis del puesto						
01	¿Las habilidades que tiene un talento humano son importantes para el mejoramiento de calidad de servicio en la MDLG hacia la Ciudadanía?					
02	¿Uno de los requisitos para ocupar un puesto en la MDLG es el compromiso y responsabilidad por parte del colaborador?					
03	¿Las habilidades, como la innovación son importantes para las necesidades institucionales?					
04	¿Los conocimientos básicos y técnicos que requiere un puesto de trabajo son importantes al momento de crear un puesto de trabajo?					
05	¿Los perfiles de puestos con los que cuenta la MDLG cuentan con los requerimientos necesarios que se necesitan para ser ocupados?					
06	¿En los perfiles de puestos de MDLG consideran que la experiencia laboral es de vital importancia?					
07	¿En los perfiles de puestos de la MDLG las aptitudes que consideran es de vital importancia?					
Dimensión: Descripción del puesto						
08	¿La MDLG tiene claro las funciones y/o actividades que desempeña cada puesto de trabajo?					
09	¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?					

10	¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?					
11	¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?					
12	¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?					
13	¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?					
Dimensiones: Funciones del puesto						
14	¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?					
15	¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?					
16	¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?					
17	¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?					
18	¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar un nuevo talento o ubicar al personal indicado?					
19	¿Uno de los requerimientos es que todos los puestos de trabajo estén en constante colaboración con otras para realizar una mejor función en sus labores?					
Dimensión: Formación Exigida						
20	¿El nivel de educación, es considerado y establecido para los perfiles de puestos?					
21	¿En los perfiles de puesto, evalúan y consideran importante en cada puesto de trabajo?					
22	¿Según el puesto de trabajo, los niveles de educación a solicitar varían?					
23	¿Es importante tener bien definido qué tipos de formaciones se requieren en los diferentes perfiles de puestos de la MDLG?					
24	¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita?					

ANEXO N° 03. VALIDACION POR EXPERTOS:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Julia Katia Bautista Gonzales
	PROFESIÓN	Administración de empresas
	ESPECIALIDAD	
2.	GRADO ACADÉMICO	Licenciada
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	2 años (Sector privado y público)
	CARGO	Asistente de la Sub Gerencia de Abastecimiento y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande
Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Keila Johanny Comeca Yomona
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Título profesional
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo ()	

	1. Nunca 2. Muy pocas Veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
24	¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita? 1. Nunca 2. Muy pocas Veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
	PROMEDIO OBTENIDO:	33+ A (24) D ()
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		



Juez Experto

Colegiatura N° 24849

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	JULIA KATIA BAUTISTA GONZALES	
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	2 AÑOS (SECTOR PRIVADO Y PUBLICO)
	CARGO	ASISTENTE DE LA SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS GENERALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE
Título de la Investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Keila Johanny Comeca Yomona
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Título profesional
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
		<u>GENERAL</u>

23	<p>¿Es importante tener bien definido qué tipos de formaciones se requieren en los diferentes perfiles de puestos de la MDLG?</p> <p>1. Nunca 2. Muy pocas Veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
24	<p>¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita?</p> <p>1. Nunca 2. Muy pocas Veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		<p>A(57) D():</p>
6 COMENTARIOS GENERALES		
7 OBSERVACIONES		


 Lic. Adm. Norma Miranda Edquén
 Reg. Unic. de Coleg. N° 16846

Juez Experto
Colegiatura N° 16846

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Robinson Villanueva Villacorta
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Logística
	GRADO ACADEMICO	MBA – Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Analista
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	COMECA YOMONA, KEILA JOHANNY	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar como Gestión del Talento Humano se relacionan con los Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Analizar los procesos de “Gestión del talento humano” que vienen aplicando en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión “Reclutamiento y selección de personal” y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020.	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1. ¿En el Reclutamiento, los medios de comunicación que utiliza la MDLG son efectivos?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>2. ¿Aceptan y revisan los Currículos de todos los postulante?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>3. ¿Al evaluar los currículos, se basan en las necesidades que requiere el puesto requerido?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>4. ¿almacenan o archivan los currículos importantes para una próxima selección?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>5. ¿Cuándo realizan las entrevistas cuentan con alguna guía y ambientes adecuados, y sobre todo respetan el tiempo establecido en el proceso de reclutamiento y selección?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En la entrevista, siempre siguen un tipo o modelo de ésta?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>7. ¿En las pruebas o evaluaciones de los candidatos son estrictos?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>8. ¿Las pruebas y evaluaciones que usan en la selección de personal, están estipuladas y revisadas por especialistas?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Al contratar un personal nuevo, explican el tipo o modalidad de contrato con el que va a ingresar?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

10. ¿Los contratos que utiliza la MDLG están bien redactados y revisado por algún especialista?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Les brindan oportunidad al personal para ser reubicados en otro puesto por algún motivo específico?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Al contratar un personal en la municipalidad distrital de Lonya grande, le brindan alguna inducción de sus funciones, obligaciones, deberes, lugar de trabajo, reglamentos institucionales y otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Es importante el tipo de modalidad de trabajo para realizar bien sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿En la MDLG realizan asensos al personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Toman alguna acción cuando existe una falta por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿La MDLG otorga licencias con o sin goce de haber?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿La MDLG respeta y cumple con las vacaciones respectivas del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Cuándo ahí jubilados, fin de contrato despidos, la MDLG informa y culmina el vínculo laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Los despidos que realiza la MDLG están debidamente sustentados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Los lugares de trabajo, brindan seguridad y bienestar al momento de realizar sus funciones, y otorga implementos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

necesarios para el cuidado de los mismos y la ciudadanía?	
21. ¿Los espacios de trabajo de cada área, son independientes y seguros para desarrollar sus actividades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿La MDLG, ofrece algún seguro de salud o de vida y/o seguro contra accidentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Todos los trabajadores cuentan con algún seguro, ya sea Es Salud o Minsa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
24. ¿Las remuneraciones son adecuadas y acorde al puesto que se ocupa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
25. ¿Los puestos de trabajo están debidamente valorizados y no existe ninguna brecha salarial?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
26. ¿En los pagos de sueldos, la MDLG son puntuales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿La MDLG, realiza pagos de horas Extras?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
28. ¿Los jefes de Área apoyan a su equipo de trabajo para lograr un buen desempeño de labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
29. ¿Considera que todos los trabajadores mantienen una buena relación laboral y así mantener un buen desarrollo en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Ofrecen a sus trabajadores compensaciones o reconocimientos por sus logros ¿	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
31. ¿Realizan constantes capacitaciones a sus trabajadores para mejoras en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

32. ¿Aparte del sueldo justo, la MDLG ofrece facilidades como flexibilidad de horarios, crecer profesionalmente, entre otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
33. ¿La MDLG tiene igual de oportunidades entre hombres y mujeres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERFIL DE PUESTOS	
34. ¿Las habilidades que tiene un talento humano son importantes para el mejoramiento de calidad de servicio en la MDLG hacia la Ciudadanía?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Uno de los requisitos para ocupar un puesto en la MDLG es el compromiso y responsabilidad por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
36. ¿Las habilidades, como la innovación son importantes para las necesidades institucionales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
37. ¿Los conocimientos básicos y técnicos que requiere un puesto de trabajo son importantes al momento de crear un puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
38. ¿Los perfiles de puestos con los que cuenta la MDLG cuentan con los requerimientos necesarios que se necesitan para ser ocupados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
39. ¿En los perfiles de puestos de MDLG consideran que la experiencia laboral es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
40. ¿En los perfiles de puestos de la MDLG las aptitudes que consideran es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
41. ¿La MDLG tiene claro las funciones y/o actividades que desempeña cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
43. ¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
44. ¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
45. ¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
46. ¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
47. ¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
48. ¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
49. ¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
50. ¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

un nuevo talento o ubicar al personal indicado?	
51. ¿Uno de los requerimientos es que todos los puestos de trabajo estén en constante colaboración con otras para realizar una mejor función en sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
52. ¿El nivel de educación, es considerado y establecido para los perfiles de puestos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
53. ¿En los perfiles de puesto, evalúan y consideran importante en cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
54. ¿Según el puesto de trabajo, los niveles de educación a solicitar varían?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
55. ¿Es importante tener bien definido qué tipos de formaciones se requieren en los diferentes perfiles de puestos de la MDLG?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
56. ¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 56 Nº TD ___0___
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 FIRMA DE ESPECIALISTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Yovera
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión de talento humano
	GRADO ACADÉMICO	Magister en gestión de talento y Doctorado en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	COMECA YOMONA, KEILA JOHANNY	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar como Gestión del Talento Humano se relacionan con los Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Analizar los procesos de “Gestión del talento humano” que vienen aplicando en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión “Reclutamiento y selección de personal” y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y Perfiles de puestos en la “Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020”	
	Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020.	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>1. ¿En el Reclutamiento, los medios de comunicación que utiliza la MDLG son efectivos?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>2. ¿Aceptan y revisan los Currículos de todos los postulante?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>3. ¿Al evaluar los currículos, se basan en las necesidades que requiere el puesto requerido?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>4. ¿almacenan o archivan los currículos importantes para una próxima selección?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>5. ¿Cuándo realizan las entrevistas cuentan con alguna guía y ambientes adecuados, y sobre todo respetan el tiempo establecido en el proceso de reclutamiento y selección?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En la entrevista, siempre siguen un tipo o modelo de ésta?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>7. ¿En las pruebas o evaluaciones de los candidatos son estrictos?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>8. ¿Las pruebas y evaluaciones que usan en la selección de personal, están estipuladas y revisadas por especialistas?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Al contratar un personal nuevo, explican el tipo o modalidad de contrato con el que va a ingresar?</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

10. ¿Los contratos que utiliza la MDLG están bien redactados y revisado por algún especialista?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Les brindan oportunidad al personal para ser reubicados en otro puesto por algún motivo específico?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿Al contratar un personal en la municipalidad distrital de Lonya grande, le brindan alguna inducción de sus funciones, obligaciones, deberes, lugar de trabajo, reglamentos institucionales y otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Es importante el tipo de modalidad de trabajo para realizar bien sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿En la MDLG realizan asensos al personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Toman alguna acción cuando existe una falta por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
16. ¿La MDLG otorga licencias con o sin goce de haber?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿La MDLG respeta y cumple con las vacaciones respectivas del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
18. ¿Cuándo ahí jubilados, fin de contrato despidos, la MDLG informa y culmina el vínculo laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿Los despidos que realiza la MDLG están debidamente sustentados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿Los lugares de trabajo, brindan seguridad y bienestar al momento de realizar sus funciones, y otorga implementos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

necesarios para el cuidado de los mismos y la ciudadanía?	
21. ¿Los espacios de trabajo de cada área, son independientes y seguros para desarrollar sus actividades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿La MDLG, ofrece algún seguro de salud o de vida y/o seguro contra accidentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Todos los trabajadores cuentan con algún seguro, ya sea Es Salud o Minsa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿Las remuneraciones son adecuadas y acorde al puesto que se ocupa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Los puestos de trabajo están debidamente valorizados y no existe ninguna brecha salarial?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿En los pagos de sueldos, la MDLG son puntuales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿La MDLG, realiza pagos de horas Extras?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Los jefes de Área apoyan a su equipo de trabajo para lograr un buen desempeño de labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera que todos los trabajadores mantienen una buena relación laboral y así mantener un buen desarrollo en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Ofrecen a sus trabajadores compensaciones o reconocimientos por sus logros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
31. ¿Realizan constantes capacitaciones a sus trabajadores para mejoras en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

32. ¿Aparte del sueldo justo, la MDLG ofrece facilidades como flexibilidad de horarios, crecer profesionalmente, entre otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
33. ¿La MDLG tiene igual de oportunidades entre hombres y mujeres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERFIL DE PUESTOS	
34. ¿Las habilidades que tiene un talento humano son importantes para el mejoramiento de calidad de servicio en la MDLG hacia la Ciudadanía?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Uno de los requisitos para ocupar un puesto en la MDLG es el compromiso y responsabilidad por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
36. ¿Las habilidades, como la innovación son importantes para las necesidades institucionales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
37. ¿Los conocimientos básicos y técnicos que requiere un puesto de trabajo son importantes al momento de crear un puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
38. ¿Los perfiles de puestos con los que cuenta la MDLG cuentan con los requerimientos necesarios que se necesitan para ser ocupados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
39. ¿En los perfiles de puestos de MDLG consideran que la experiencia laboral es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
40. ¿En los perfiles de puestos de la MDLG las aptitudes que consideran es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
41. ¿La MDLG tiene claro las funciones y/o actividades que desempeña cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
43. ¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
44. ¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
45. ¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
46. ¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
47. ¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
48. ¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
49. ¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
50. ¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
43. ¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
44. ¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
45. ¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
46. ¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
47. ¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
48. ¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
49. ¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
50. ¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

un nuevo talento o ubicar al personal indicado?	
51. ¿Uno de los requerimientos es que todos los puestos de trabajo estén en constante colaboración con otras para realizar una mejor función en sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
52. ¿El nivel de educación, es considerado y establecido para los perfiles de puestos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
53. ¿En los perfiles de puesto, evalúan y consideran importante en cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
54. ¿Según el puesto de trabajo, los niveles de educación a solicitar varían?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
55. ¿Es importante tener bien definido qué tipos de formaciones se requieren en los diferentes perfiles de puestos de la MDLG?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
56. ¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 56 N° TD ___ 0 ___
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 FIRMA DE ESPECIALISTA

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Flor Delicia Heredia Llatas
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Investigación
	GRADO ACADEMICO	Dra. En Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	COMECA YOMONA, KEILA JOHANNY	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar como Gestión del Talento Humano se relacionan con los Perfiles de puestos en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Analizar los procesos de "Gestión del talento humano" que vienen aplicando en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020"	
	Analizar los perfiles de puestos que se vienen aplicando en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión "Reclutamiento y selección de personal" y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020	
	Establecer la relación entre Dimensión Contratación, inducción y ubicación del personal y Perfiles de puestos en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020"	
	Establecer la relación entre Dimensión Modificación, suspensión y culminación de contrato y los perfiles de puestos en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020"	
	Establecer la relación entre Dimensión Seguridad social y Perfiles de puestos en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020"	
	Establecer la relación entre Dimensión Salarios y nóminas y Perfiles de puestos en la "Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020"	
	Establecer la relación entre Dimensión Clima laboral y Perfiles de puestos en la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, 2020.	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	
1. ¿En el Reclutamiento, los medios de comunicación que utiliza la MDLG son efectivos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
2. ¿Aceptan y revisan los Currículos de todos los postulante?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
3. ¿Al evaluar los currículos, se basan en las necesidades que requiere el puesto requerido?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
4. ¿almacenan o archivan los currículos importantes para una próxima selección?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
5. ¿Cuándo realizan las entrevistas cuentan con alguna guía y ambientes adecuados, y sobre todo respetan el tiempo establecido en el proceso de reclutamiento y selección?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿En la entrevista, siempre siguen un tipo o modelo de ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿En las pruebas o evaluaciones de los candidatos son estrictos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Las pruebas y evaluaciones que usan en la selección de personal, están estipuladas y revisadas por especialistas?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Al contratar un personal nuevo, explican el tipo o modalidad de contrato con el que va a ingresar?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

10. ¿Los contratos que utiliza la MDLG están bien redactados y revisado por algún especialista?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Les brindan oportunidad al personal para ser reubicados en otro puesto por algún motivo específico?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Al contratar un personal en la municipalidad distrital de Lonya grande, le brindan alguna inducción de sus funciones, obligaciones, deberes, lugar de trabajo, reglamentos institucionales y otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Es importante el tipo de modalidad de trabajo para realizar bien sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿En la MDLG realizan asensos al personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Toman alguna acción cuando existe una falta por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿La MDLG otorga licencias con o sin goce de haber?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿La MDLG respeta y cumple con las vacaciones respectivas del personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿Cuándo ahí jubilados, fin de contrato despidos, la MDLG informa y culmina el vínculo laboral?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿Los despidos que realiza la MDLG están debidamente sustentados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Los lugares de trabajo, brindan seguridad y bienestar al momento de realizar sus funciones, y otorga implementos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

necesarios para el cuidado de los mismos y la ciudadanía?	
21. ¿Los espacios de trabajo de cada área, son independientes y seguros para desarrollar sus actividades?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿La MDLG, ofrece algún seguro de salud o de vida y/o seguro contra accidentes?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Todos los trabajadores cuentan con algún seguro, ya sea Es Salud o Minsa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿Las remuneraciones son adecuadas y acorde al puesto que se ocupa?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Los puestos de trabajo están debidamente valorizados y no existe ninguna brecha salarial?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿En los pagos de sueldos, la MDLG son puntuales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
27. ¿La MDLG, realiza pagos de horas Extras?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
28. ¿Los jefes de Área apoyan a su equipo de trabajo para lograr un buen desempeño de labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
29. ¿Considera que todos los trabajadores mantienen una buena relación laboral y así mantener un buen desarrollo en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
30. ¿Ofrecen a sus trabajadores compensaciones o reconocimientos por sus logros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
31. ¿Realizan constantes capacitaciones a sus trabajadores para mejoras en sus funciones?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

32. ¿Aparte del sueldo justo, la MDLG ofrece facilidades como flexibilidad de horarios, crecer profesionalmente, entre otros?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
33. ¿La MDLG tiene igual de oportunidades entre hombres y mujeres?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
PERFIL DE PUESTOS	
34. ¿Las habilidades que tiene un talento humano son importantes para el mejoramiento de calidad de servicio en la MDLG hacia la Ciudadanía?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
35. ¿Uno de los requisitos para ocupar un puesto en la MDLG es el compromiso y responsabilidad por parte del colaborador?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
36. ¿Las habilidades, como la innovación son importantes para las necesidades institucionales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
37. ¿Los conocimientos básicos y técnicos que requiere un puesto de trabajo son importantes al momento de crear un puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
38. ¿Los perfiles de puestos con los que cuenta la MDLG cuentan con los requerimientos necesarios que se necesitan para ser ocupados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
39. ¿En los perfiles de puestos de MDLG consideran que la experiencia laboral es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
40. ¿En los perfiles de puestos de la MDLG las aptitudes que consideran es de vital importancia?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
41. ¿La MDLG tiene claro las funciones y/o actividades que desempeña cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
43. ¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
44. ¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
45. ¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
46. ¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
47. ¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
48. ¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
49. ¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
50. ¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

¿El desarrollo de trabajo en el puesto se maneja bajo alguna responsabilidad del jefe de área?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿Las responsabilidades del puesto de trabajo está debidamente indicados en el perfil de puesto para su cumplimiento?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
43. ¿El manejo de maquinaria y equipos, materiales, bienes inmuebles documentos y otros, son de manera responsable cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
44. ¿Según los perfiles de puesto que tiene la MDLG los requisitos específicos que se solicita están debidamente detallados según las necesidades a desarrollar en ésta?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
45. ¿Los requisitos que solicitan en los perfiles de puestos cumplen con las necesidades del puesto, colaborador y la Municipalidad?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
46. ¿Considera que el nombre de cada perfil de puesto es importante para conseguir captar al mejor talento humano?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
47. ¿Es importante tener bien definido los nombres de los puestos de trabajo para realizar un buen reclutamiento y selección de personal?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
48. ¿Contar con perfiles de puestos ayuda con tener al personal indicado en cada área o puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
49. ¿Es importante respetar la posición jerárquica para realizar un perfil de puesto y saber dónde está ubicado cada uno de ellos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
50. ¿Las funciones principales y secundarias definidas en los puestos de trabajo, son respetados al momento de buscar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

un nuevo talento o ubicar al personal indicado?	
51. ¿Uno de los requerimientos es que todos los puestos de trabajo estén en constante colaboración con otras para realizar una mejor función en sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
52. ¿El nivel de educación, es considerado y establecido para los perfiles de puestos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
53. ¿En los perfiles de puesto, evalúan y consideran importante en cada puesto de trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
54. ¿Según el puesto de trabajo, los niveles de educación a solicitar varían?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
55. ¿Es importante tener bien definido qué tipos de formaciones se requieren en los diferentes perfiles de puestos de la MDLG?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
56. ¿En los perfiles de puesto, los niveles de educación y formación están bien definidos y cubren las necesidades que el puesto de trabajo necesita?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 56 N° TD ____0__
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA
FIRMA DE ESPECIALISTA

Anexo N° 04. Carta de presentación:
Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la
Municipalidad Distrital de Lonya Grande 2020

CARGO

"Año de la Universalización de la Salud"

Ciudad Universitaria, Diciembre del 2020

Sr:
CIRO VELA RIVERA

Gerente:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE	
GERENCIA MUNICIPAL	
16 DIC 2020	
Hora: 16:02	Folios: 01
N° Exp.: 1967	Firma: 

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo connotados de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de la estudiante:

- Comeca Yomona Keila Johanny, Con DNI: 46046277

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicubasc@crece.uss.edu.pe



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE

PROVINCIA DE UTCUBAMBA - REGIÓN AMAZONAS

Creada el 05 de Febrero de 1861



“Año de la Universalización de la Salud”

Lonya Grande, 17 de diciembre del 2020

Señor(es):

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Asunto: Contestación de solicitud

De mi especial consideración

Por medio del presente le hago llegar mi saludo cordial, para manifestarle que la estudiante: Comeca Yomona Keila Johanny, con DNI N° 46046277 de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, ha sido aceptada satisfactoriamente por parte de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, específicamente en el área de Recursos Humanos, para realizar su investigación de Tesis sobre: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020", y se le autoriza para que realice el estudio.

Sin otro particular que de Ud.

Atentamente,



Mg. Abog. Ciro Vela Rivero
GERENTE MUNICIPAL



Anexo 05: Formato T1

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de enero del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Comeca Yomona, Keila Johanny con DNI Nº 46046277

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE 2020" presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Profesional de Administradora, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
Comeca Yomona, Keila Johanny	46046277	

Anexo N° 06: Resolución de aprobación de título
Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la Municipalidad
Distrital de Lonya Grande 2020



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0360-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Sr. Sandra Mary Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA III

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
1	ABASALO MUÑOZ JESUS ALBERTO NAZARIO ABARCA ROBIN EDINSON	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SAMSUNG DA (LINEA BLANCA), CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	AQUINO VASQUEZ ERICH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BCL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	AGUILAR NECIOSUP RONALD JAVIER DELGADO CHUMIOQUE JORGE LEONARDO	SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA TE PROYECTA SAC - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ALARCON TORRES CRISTIAN ANDERSON CACHAY PANTOJA ANTONIO MIGUEL	SOCIAL MEDIA MARKETING Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR EN LA TIENDA SAGA FALABELLA CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ARTEAGA VALLEJOS GABY LICET PISCOYA VALDERA NADDIA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL CENTRO MEDICO ESPECIALIZADO LAB. SALUD S.A.C CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BARCO MENDOZA GISSELI DEL MILAGRO CHAVEZ LEIVA VILMA YANETH	EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA-SEDE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	BAZAN VILLEGAS KATERIN LISSET SAAVERA FACHO DIRCE LIBETH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO ASES CAPITAL SAC, CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	BENITES PAZ STELLA HELGA	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS CENTRO DE SALUD MATERNO SANTA CATALINA SAN PEDRO DE LLOC - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	BRAVO RENILLA VIVIANA KAROLINA DAMIAN SANTAMARIA ESTEFANY	DESARROLLO DEL TALENTO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN EPOCA DE PANDEMIA EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C , CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	BURGA CALVAY JUANDIEGO	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES TDM CONSTRUCCIÓN CONSULTORIA Y SERVICIO E.I.R.L TALARA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	BUSTAMANTE PERALTA MEDALI MILAGROS PARIAHUACHE CACERES JOHANNA FABIOLA	PROCESO DE LOGISTICA Y LA MEJORA DEL CONTROL DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA ELECTRO TOCACHE S.A-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CANALES BEJARANO EDUARDO ENRIQUE	"EL SISTEMA DE TESORERIA Y SU INCIDENCIA EN LA CAPTACIÓN DE FONDOS PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA , 2020".	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	CHANZAPA ACOSTA JHEANINA	MODELO DE GESTION INTEGRAL PARA MEJORAR LA CALIDAD FINANCIERA EN LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZAN, SORITOR- SAN MARTIN-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	CASTAÑEDA MUNDACA PERLA VIOLETA VENEGAS SÁNCHEZ YNGRID LISSETH	COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C , CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	CHIURA ALANOCA DAYSI LOURDES	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
16	COMECA YOMONA KEILA JOHANNY	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONJA GRANDE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	CORONEL AYALA ZULEMA DELGADO AREVALO ANALI	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN COMEDORES POPULARES , DISTRITO DE BAGUA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	CORREA MIRANDA MARLENE ESTHER VENTURA PERLECHE FELIPE ANDERSON	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ , LA LIBERTAD -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	CUBAS CANTU, KEVIN ANDREE FLORES ALVA DIANI LISBETH	CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MOTUPE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	CUMPA YSIQUE ROSA ELIZABETH	COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA LOGRAR MAYOR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA OLTURSA CHICLAYO - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	DOMINGUEZ MALAVER CARLOS ANDRES	LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTROS PARA MEJORAR PROCESOS LOGISTICOS EN LA EMPRESA SERVICIO L&C DEL PERÚ, LIMA 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	FIESTAS FIESTAS PATRICIA YAQUELINE HURTADO DAMIAN NOE JONATHAN	INFORMALIDAD PESQUERA ARTESANAL Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA MAGUS E.I.R.L CALLAO , 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	FLORES LEYVA MARIA GRISELDA REYES AMPUERO ANTHONY JUNIOR	PLAN DE NEGOCIO PARA SUCURSAL DE LA EMPRESA CASA DEL MÉDICO DEL PERÚ SAC EN JAEN - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	FLORES RIVERA JAIDY JUNETH CABALLERO VILLOSLADA GERALDINE EVELIN	EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CABALLERO CONTRATISTA GENERALES I.E.R. L. YURIMAGUAS - LORETO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	FLORES SAMAME YAHIRA ZAMORA PRETEL SERGIO	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	HERNÁNDEZ CORNEJO JENNY GABRIELA	PLAN DE MARKETING MIX PARA LA REACTIVACIÓN DE LAS VENTAS EN EL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL ,TUMBES- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	HERNANDEZ HERNADEZ, THERLY JEAMPIERS MEJIA CERDAN JOHN ANTONIO	ANÁLISIS DEL PROCESO PRODUCTIVO Y COMERCIALIZACIÓN DE PALTA EN LA EMPRESA ORGANIC ANDES FOOD SAC. LAMBAYEQUE - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	LOPEZ PEREZ JHAZMINE ANTONELLA SALAZAR VILLANUEVA JOSE JAVIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL CENTRO CLÍNICO Y ESTÉTICO COSMEDIKA JAÉN-2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
29	MANZANARES MACHADO JOSE HUGO	PROCESO DE GESTIÓN Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN - CAJAMARCA, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	MONTENEGRO CUMPA, MIGUEL ANGEL SARMIENTO MUSAYON YESENIA MILAGROS	MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA ODONTOLOGICA AURADENT CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	MULATILLO CHANTA JOEL HENRY NUNURA GIRON LUIS ARTURO	LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	NAVA HERNANDEZ ROBERTO MIGUEL	APLICACIÓN DE LAS 5S Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA CARDIO PERFUSIÓN E.I.R.L, LIMA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	ORDOÑEZ PRAVIA THANIA VIVES BENITES CARLOS ANTONIO	MARKETING DIGITAL Y EL INCREMENTO DE VENTAS EN LA EMPRESA NPC SERVICIOS GENERALES, CHICLAYO -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
34	PEREGRINO PAZ DIEGO LUIS	EL MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA CLÍNICA DENTAL CERDENT - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
35	PEREZ TRAUICO, ROLLI EDGAR GUEVARA GAVIDIA ARMANDO	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL CENTRO MÉDICO AMAZONAS EIRL - CHACHAPOYAS- 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
36	PIZARRO PAZ SAMIR	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE VENTAS EN LA EMPRESA HC INDUSTRIAL SAFETY PERU S.R.L - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
37	PUICON ALARCON KEVIN	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN HIPERMERCADOS TOTTUS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
38	QUISPE QUISPE JUAN GABRIEL	LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
39	RELAYZE VALENCIA ALICIA LUISA UBILLUS FLORES ROMINA	LA SATISFACCIÓN Y EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
40	RUIZ URBINA, JOHANA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
41	RODRIGUEZ VALDIVIEZO JOHANNA SOTELO ROALCABA CINTHYA	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA MEDICA CAYETANO HEREDIA SAN MARTIN DE PORRES, LIMA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
42	TORREL TAFUR CARLOS ALEXANDER	APALANCAMIENTO FINANCIERO Y EL INCREMENTO DE LA VENTAS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE CALZADO EN EL MERCADO DE TRUJILLO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
43	VALLEJOS RODRIGUEZ HERLY ELISETT STEVEN JUSTIN VEGAS MENDOZA	ESTRATEGIAS DE NEUROMARKETING PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN EL RESTAURANT TURISTICO BEIRUT - CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
44	VELASCO CANO KEYMI YANET	PLAN DE MARKETING MIX PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA SAN MATEO GRUPO INMOBILIARIO S.A.C CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
45	VELASQUEZ LLONTOP ZYLENA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSPORTES HERNANDEZ S.A.C - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
46	ZARATE ATOCHE VICTOR CHARLIE	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CASA RESTAURANT PIZZERIA DEL ABUELO CHOTA - CAJAMARCA 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Anexo N° 07. Resolución de jurado
Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la
Municipalidad Distrital de Lonya Grande 2020



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0413-2021/FACEM-USS

Pimentel, 25 de mayo de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0122-2021/FACEM-DA-USS de fecha 24/05/2021, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración, y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 24/05/2021, sobre la asignación de Jurados de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativas aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, según inciso 6) del capítulo VIII Responsabilidades Académicas y Administrativas del docente, de la Directiva para el Desarrollo de los Cursos de Investigación, aprobada con Resolución de Directorio N° 176-2020/DP-USS de fecha 08 de septiembre de 2020, indica que el docente "Gestiona ante la Dirección de Escuela Profesional la designación de asesor de tesis, la aprobación del proyecto de investigación, permiso para la recolección de datos en la institución donde se realizará el estudio; ello para el caso de Investigación I. Designación de jurados de tesis para el caso de Investigación II".

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como Jurado Evaluador de tesis, de los estudiantes del X ciclo – semestre 2021 – I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, a los docentes que se detallan en el cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0413-2021/FACEM-USS**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	JURADO
1	BACA CALDAS CLAUDIA ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA NORTH BUSINESS CIX EIRL, CHICLAYO, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
2	BALDARRAGÓ GASCO TABO	PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LOS INGRESOS DE LA EMPRESA CONOCE BIEN S.A.C., CHICLAYO, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
3	BARCO MENDOZA GISSELI DEL MILAGRO CHAVEZ LEIVA VILMA YANETH	EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA-SEDE CHICLAYO-2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
4	BAZÁN VILLEGAS LUIS ENRIQUE SANCHEZ MARTÍNEZ JAGAIRA MEDALLY	PROPUESTA DE PLAN DE MARKETING PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN ROUND TRIP DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
5	BECERRA BARRANTES CARLOS RAUL	NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
6	BOBADILLA ADRIANZÉN JAMES PAUL	PLAN DE NEGOCIO PARA LA INSTALACIÓN DE UNA GRANJA AVÍCOLA EN TABACONAS - CAJAMARCA	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
7	BRACAMONTE ELIAS MARIA IRENE	LA CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL HIPÓDROMO DE MONTECICO	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

8	CALDERÓN VILCHEZ WENDY GENOVEVA CRUZADO YESQUÉN CICELY	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA ARICA	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
9	CAPUÑAY WAN JORGE LIAN	PROPUESTA DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA TIENDA LEONCITO CHICLAYO - 2019	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
10	CARRANZA ZULOETA ROBERTO EDUARDO	ESTRATEGIAS SEGÚN MÉTODO CANVAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO EN LA EMPRESA COZAQUI INGENIEROS S.A.C. - CHICLAYO 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
11	CASTAÑEDA MUNDACA PERLA VIOLETA VENEGAS SÁNCHEZ YNGRID LISSETH	COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C , CHICLAYO - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
12	COMECA YOMONA KEILA JOHANNY	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
13	CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO	EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO,2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
14	CORONEL AYALA ZULEMA DELGADO AREVALO ANALI	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN COMEDORES POPULARES ,DISTRITO DE BAGUA - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
15	CORREA MIRANDA MARLENE ESTHER VENTURA FERLECHE FELIPE ANDERSON	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ , LA LIBERTAD - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

16	CUMPA YSIQUE ROSA ELIZABETH	COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA LOGRAR MAYOR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA OLTURSA CHICLAYO -2020.	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
17	DOMINGUEZ MALAVER CARLOS ANDRES	LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTROS PARA MEJORAR PROCESOS LOGÍSTICOS EN LA EMPRESA SERVICIO L&C DEL PERÚ, LIMA 2020.	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
18	ESPINOZA PALACIOS MARCIO ALDAR	MARKETING DIGITAL PARA PROMOCIONAR LOS SERVICIOS DEL ECO HOSTAL MAMITA HELMITA S.C.R.L., CHICLAYO, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
19	FLORES RIVERA JAIDY JUNETH CABALLERO VILLOSLADA GERALDINE EVELYN	EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CABALLERO CONTRATISTA GENERALES I.E.R.L. YURIMAGUAS-LORETO 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
20	GALVEZ CASAPIA RUBÉN GUILLERMO	PROPUESTA DE UN PROCESO DE COMPRAS DE INSUMOS PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA COCINA FÁCIL S.A.C., LIMA, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
21	GARCIA JIMENEZ HAYNET CELI	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
22	HERNANDEZ VILLALOBOS ELIZABETH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANDABAMBA, SANTA CRUZ, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
23	HUERTAS JUAREZ JAIME	GESTIÓN DE ROTACIÓN Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MI CHELITA EIRL ,TAMBOGRANDE 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
24	JULCA CRISTOBAL CHRISTIAN JERSON	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. GARCÍA YOYERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

25	LEÓN AYASTA ALEXIS YAN CARLOS	ESTRATEGIAS DE DISTRIBUCIÓN PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA BMC S.A.C. CHICLAYO 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
26	LINARES ORTIZ GEANPIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING SENSORIAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA "MUNDO GRAFICO DIGITAL" NUEVA CAJAMARCA - 2019	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
27	MANZANARES MACHADO JOSE HUGO	PROCESO DE GESTIÓN Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS EN EL BANCO DE LA NACIÓN - CUTERVO-CAJAMARCA, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
28	MEZARINA QUISPE NESTOR	ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA DE VENTAS FARMA DEL LABORATORIO MEDIFARMA S.A., LIMA, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
29	MONTENEGRO CUMPA MIGUEL ANGEL SARMIENTO MUSAYON YESENIA MILAGROS	MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA ODONTOLÓGICA AJURADENT CHICLAYO - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
30	OBANDO CELI INGRYD KAROL	MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE BANCO RIPLEY PERU - AGENCIA CHICLAYO	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
31	ORDÓÑEZ PRAVIA THANIA VIVES BENITES CARLOS ANTONIO	MARKETING DIGITAL Y EL INCREMENTO DE VENTAS EN LA EMPRESA NPC SERVICIOS GENERALES, CHICLAYO -2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: SECRETARIO: DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
32	PAREDES UGAZ RICARDO MANUEL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR EL NIVEL DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA AGUA VITANIA, CHICLAYO, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
33	PARI MAMANI BUENAVENTURA ALVIS	MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL SUR, AREQUIPA, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

34	PEREGRINO PAZ DIEGO LUIS	EL MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA CLÍNICA DENTAL CERDENT - CHICLAYO 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
35	PUICON ALARCON KEVIN ANDERSON	LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN HIPERMERCADOS TOTTUS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
36	QUISPE QUISPE JUAN GABRIEL	LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS -2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
37	RODRIGUEZ VALDIVIEZO JOHANNA SÓTELO ROALCABA CINTHYA KAREN	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA MEDICA CAYETANO HEREDIA SAN MARTIN DE PORRES, LIMA - 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
38	SÁNCHEZ GUERRERO GIANCARLO MANUEL	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA EMPRESA MOLITALIA S.A- CHICLAYO -2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
39	TÁVARA DÍAZ DODY FABRIZO	PLAN DE MEJORA CONTINUA 5S PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE ALMACÉN EN LA TABERNA DISTRIBUCIONES-CHICLAYO, 2019	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
40	VASQUEZ HERRERA JHON ALEXANDER	MARKETING MIX PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS EN LA EMPRESA CONSORCIO TAVARA S.A.C., FERREÑAFE-2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
41	VÉLEZ ECHEVERRE ROBERTO CARLOS	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA MYPE REPRESENTACIONES "JUAN FRANCISCO MEJIA" PIURA, 2020.	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL
42	VILLACORTA LICERA MANUEL SMITH	SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JJC CONTRATISTAS GENERALES S.A., LIMA, 2020	PRESIDENTE: MG. VILLANUEVA CALDERÓN JUAN AMÍLCAR SECRETARIO: DR. CORDOVA CHIRINOS JOSÉ WILLIAM VOCAL : DRA. CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 08: Reporte de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS
PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LONYA GRANDE
2**

AUTOR

Keila Johanny Comeca Yomona

RECuento DE PALABRAS

17457 Words

RECuento DE CARACTERES

95285 Characters

RECuento DE PÁGINAS

71 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

212.5KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 6, 2022 5:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 6, 2022 5:08 PM GMT-5

● 24% de similitud general

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

- 20% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 17% Base de datos de trabajos entregados

ANEXO N° 09. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1097-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Keila Johanny Comeca Yomona, con su tesis Titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE - 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 12 de abril de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

ANEXO N° 10. Fotos aplicando la encuesta

Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la Municipalidad distrital de Lonya Grande 2020



Figura N° 1: Señorita Comeca Yomona Keila encuestando a la Gerente de Asesoría Jurídica Vásquez Mejía Manuela Yolanda

Fuente: Elaboración propia



Figura N° 2: CPC Comeca Puerta Segundo Andrés respondiendo la Encuesta.

Fuente: Elaboración propia

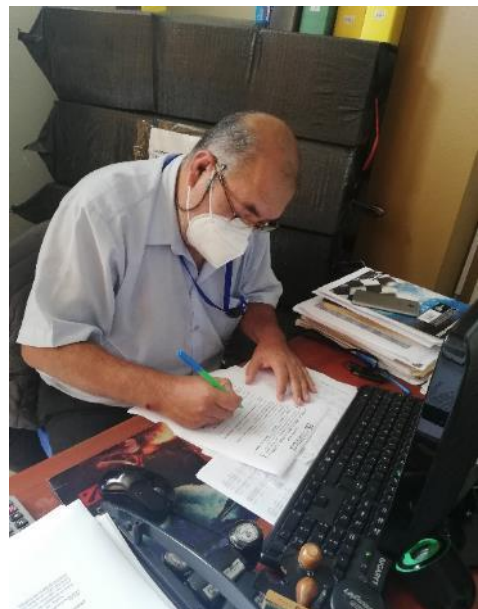


Figura N° 3: Contador Fernández Santa Cruz Gonzalo respondiendo la Encuesta

Fuente: Elaboración propia